



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

**Promoción de la diversidad e integración de la ley
27636 de cupo laboral trans a través de una
intervención educativa con metodología AICLE en
un programa de idioma inglés en empresas
multinacionales de Argentina**

Estudiante: Brizueña, Aldana Sol

Legajo: 32408

Director/es: Gómez Zeliz, Julieta

**Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en
educación con orientación en Tecnologías Digitales**

2025

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra: SI

Desde la fecha [06/3/2025]

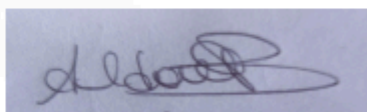
Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: BUENOS AIRES MARZO 2025

Firma y aclaración del autor:

Aldana Brizueña



Índice

Introducción	4
Denominación	4
Descripción	4
Fundamentación	6
Objetivos de la intervención	9
Objetivos específicos	9
Estado del arte (Antecedentes)	10
Marco Teórico	14
Antecedentes legales	14
Formación continua en el ámbito laboral	18
La formación en organizaciones privadas	20
El idioma inglés en relación a las capacitaciones para adultos y su conexión en diversidad e inclusión	24
Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE)	25
Propuesta de intervención	26
Metodología de trabajo que se llevará a cabo	27
Duración	28
Responsables	28
Destinatarios	29
Localización	29
Recursos	30
Programa de actividades	30
Referencias	39

Promoción la diversidad e integración de la ley 27636 de cupo laboral trans a través de una intervención educativa con metodología AICLE en un programa de idioma inglés en empresas multinacionales de Argentina

Resumen

En este trabajo se propone una intervención educativa cuyo objetivo es fomentar el mejoramiento de las políticas laborales de distintas empresas en Argentina a través de una intervención de doble impacto basada en el enfoque de Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE) en el marco de la aplicación de la Ley de cupo laboral trans 27636. La misma se dará en un espacio educativo in-company de capacitación laboral en relación al desarrollo de la parte comunicativa del idioma inglés.

A través de esta intervención, se pretende que los participantes (trabajadores de las empresas) desarrollen una mejor comprensión y una mayor sensibilización sobre las temáticas básicas de diversidad, inclusión y accesibilidad en relación a la ley anteriormente mencionada, además de poder practicar y aprender vocabulario en el idioma inglés sobre el tema.

Palabras claves

Ley de cupo laboral trans, AICLE, diversidad, inclusión, inglés.

Introducción

Denominación

Promoción de la diversidad e integración de la ley 27636 de cupo laboral trans a través de una intervención educativa con metodología AICLE en un programa de idioma inglés en una empresa multinacional argentina.

Descripción

Las personas travestis y trans han estado vulneradas y estigmatizadas históricamente en Argentina, especialmente en relación al derecho de inclusión laboral, vivienda y educación. Según la subsecretaría de Políticas de Diversidad de Nación (dependiente del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad), se estima que cerca del 80% de personas travestis y trans nunca han podido acceder a un trabajo formal en el país (Trepiana, 2021).

A través de la Ley Nacional de Promoción de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero, conocida como ley de cupo laboral trans, se pudo establecer un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. La Ley promociona el acceso al empleo formal de las personas travestis, transexuales y transgénero, y fomenta la contratación de personas trans en el sector privado a través de incentivos fiscales y económicos, como desgravaciones impositivas y acceso a créditos con tasas preferenciales. Si bien esta norma no obliga al sector, es posible notar un movimiento de inclusión aunque para algunos se trate de una estrategia comercial y de imagen.

A pesar de la existencia de valiosas iniciativas que promueven espacios de trabajo de inclusión para la comunidad LGBTQI+A como la red Pride Connection Argentina, el Plan Integral de Acceso al Trabajo para Personas Trans, el Decreto 721/2020 sobre Cupo laboral, y la ley mencionada; en este trabajo se consideran necesarias la elaboración de nuevas políticas públicas y actividades de intervención educativas que puedan ayudar a desarmar la brecha de la desigualdad. (Perchivale y Ansardi, 2023).

Algunas de las preguntas que han orientado este trabajo son las siguientes: ¿Las leyes de cupo laboral trans tienen como resultado lograr una integración laboral auténtica? ¿Cuál es el impacto de las normas sobre la inclusión laboral de las personas trans? ¿Qué sucede en el sector privado? ¿Qué propuestas educativas permiten una mayor concienciación sobre

los principios de diversidad, inclusión y accesibilidad para las personas travestis y trans en el país?

En este trabajo se propone una intervención educativa cuyo objetivo es fomentar un mejoramiento de las políticas laborales de distintas empresas en Argentina a través de una intervención de doble impacto basada en el enfoque de Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE). De acuerdo con Puac (2014) una intervención educativa es definida como un tipo de acción organizada sobre un área o campo de la educación, con el objetivo de transformarlo y mejorarlo.

A través de esta intervención, se pretende que los participantes (trabajadores de las empresas) desarrollen una mejor comprensión y una mayor sensibilización sobre las temáticas básicas de diversidad, inclusión y accesibilidad en relación a la ley anteriormente mencionada, además de poder practicar y aprender vocabulario en el idioma inglés sobre el tema. Los participantes son adultos mayores de entre 30 y 50 años de edad que poseen un nivel B2 y C1 del marco común europeo (MCER) y se desenvuelven en el área de recursos humanos de una empresa multinacional de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

La metodología utilizada para la implementación de la intervención educativa tomará como punto de partida el uso de herramientas digitales seleccionadas y la integración de las distintas plataformas digitales utilizadas en cada compañía. El enfoque utilizado para la enseñanza será el de Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE), el cual permite utilizar el idioma inglés como vehículo para el abordaje y aprendizaje de otras asignaturas (Cendoya, et al, 2008)

El proyecto de intervención se prevé llevar a cabo de manera virtual, y de manera sincrónica con 8 encuentros de 1 hora, divididos en 4 unidades en total, en donde se explorarán los conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad, qué es la comunidad LGBTQI+A, y cómo sería posible incorporar la ley de cupo laboral trans 27636 en el ámbito corporativo privado con la incorporación de metodología AICLE para desarrollar la comunicación, fomentar la reflexión y expandir el vocabulario en idioma inglés de participantes del área de recursos humanos de una empresa multinacional que emplea a más de 3500 empleados en Argentina.

Fundamentación

Según un la guía proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicada en 2022, las personas LGBTIQ+ enfrentan acoso, violencia y discriminación debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en todo el mundo. La OIT ha podido documentar cómo estas situaciones afectan el entorno laboral a través de estudios realizados en países como Argentina, Asia Meridional, Costa Rica, Francia, Indonesia y Tailandia.

En 2018, una encuesta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) reveló que el 21% de los encuestados en China, el 30% en Filipinas y el 23% en Tailandia reportaron haber sido acosados, intimidados o discriminados en su lugar de trabajo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales . Muchas personas creían que se les negaba empleo por estos motivos y más de dos tercios indicaron haber visto anuncios laborales que excluían explícitamente a personas LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) en sus requisitos de contratación.

En 2023 se publicó el análisis sobre las vulnerabilidades que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ concentrado en en cinco países de la subregión de Centroamérica (Belice, Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá) como parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en colaboración junto a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) e InfoSegura, en donde concluyen que existen dificultades en el acceso al trabajo se profundizan para personas trans y no binarias, y que existe un mayor nivel de desempleo y asignación de responsabilidades de cuidados, históricamente feminizadas, a las mujeres trans incluso cuando este grupo enfrenta problemas en el reconocimiento de su identidad.

La discriminación se agrava cuando las personas LGBTIQ+ también tienen una discapacidad o problemas de salud como VIH, tuberculosis o COVID-19, o pertenecen a minorías étnicas o raciales. Una encuesta a aproximadamente 20.000 personas LGBTIQ+ en 138 países mostró que el 47% experimentaba dificultades económicas debido a la pandemia de COVID-19, y una cuarta parte no podía cubrir sus necesidades básicas. Al momento de la encuesta, el 13% había perdido su empleo y otro 21% temía perderlo en un futuro cercano.

Una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en diciembre de 2021 destacó que la discriminación, incluyendo las formas sistémicas, múltiples e interrelacionadas, sigue siendo una causa principal de desigualdad. Es por eso que se insta a desarrollar una estrategia para abordar las desigualdades en el ámbito laboral, asegurando la igualdad de género y la no discriminación, y promoviendo la igualdad, diversidad e inclusión en distintos espacios, siendo el ámbito laboral el espacio crucial para alcanzar este objetivo.

La Ley de cupo laboral trans 27636 tiene como objetivo promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Es en este sentido que las distintas intervenciones educativas pueden llegar a abrir un espacio de concientización en el ámbito corporativo privado, el cual no tiene obligatoriedad para la incorporación de personas travestis, transexuales o transgénero. La Ley promociona el acceso al empleo formal de las personas travestis, transexuales y transgénero, tiene como objetivo establecer un cupo laboral del 1% en el sector público para personas travestis, transexuales y transgénero, y fomenta la contratación de personas trans en el sector privado a través de incentivos fiscales y económicos, como desgravaciones impositivas y acceso a créditos con tasas preferenciales.

En este contexto, uno de los desafíos que presentan es asegurar que se implemente efectivamente el acceso a los cupos de trabajo en todas las jurisdicciones y sectores, tanto públicos como privados. Como organismo encargado de aplicar la Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) promovió durante su vigencia la implementación de la propuesta y realizó un monitoreo trimestral sobre los avances en su cumplimiento. El informe más reciente, concluido en diciembre de 2022, fue el sexto de su tipo y reveló que 574 personas travestis, transexuales y/o transgénero están empleadas en el Poder Ejecutivo Nacional, así como en organismos centralizados y descentralizados. Esto representa un aumento del 468,32 % en comparación con los datos previos al Decreto 721/2020 de septiembre de 2020, cuando se registraron 101 personas empleadas. Además, se confirmó un crecimiento constante desde el primer indicador, con 235 trabajadores y trabajadoras en diciembre de 2021; 293 en marzo de 2022; 427 en junio de 2022; y 480 en septiembre de 2022. El mismo monitoreo menciona que la Subsecretaría de Políticas de Diversidad ha llevado a cabo acciones de capacitación, asistencia técnica y

talleres de sensibilización para organismos y empresas, tanto públicas como privadas, con el fin de fortalecer el acceso y permanencia de personas travestis, transexuales y transgénero en el empleo formal.

Los datos ponen de manifiesto que la implementación de intervenciones educativas en el sector privado se vuelven esenciales para ayudar a la inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgénero. Según el monitoreo mencionado, si bien se observa un avance significativo en la contratación de estas personas en el sector público, para lograr una inclusión plena y sostenida es necesario involucrar al ámbito privado. Siguiendo con lo destacado por el MMGyD, existe una necesidad de federalización de esta política pública y de trabajar en conjunto con todos los organismos para derribar las barreras que, debido a prejuicios o discriminación, ponen en riesgo la implementación de la ley. En este sentido, la Subsecretaría de Políticas de Diversidad llevó adelante en los años 2022 y 2023¹ acciones de capacitación, asistencia técnica y talleres de sensibilización dirigidos tanto a sujetos de derecho como a organismos y empresas, públicas y privadas, para fortalecer el acceso y permanencia de personas travestis, transexuales y transgénero en el empleo formal.

En este trabajo se parte del supuesto de que si logramos sensibilizar y capacitar a las empresas privadas sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, se pueden crear entornos laborales más equitativos, fomentar la inclusión de las personas travestis, transexuales y trans en el ámbito laboral privado y promover una cultura organizacional inclusiva que considere a la diversidad de género como una característica positiva dentro del equipo de trabajo. Se asume que para promover la conciencia y fomentar la integración de la Ley 27636, que establece el cupo laboral trans de Argentina en el ámbito privado, es posible utilizar el enfoque de Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE) como estrategia de enseñanza. Una estrategia de enseñanza es entendida como el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué (Anijovich y Mora, 2010).

¹ El Programa Ciclo de Formación en Territorio 2023 es una propuesta formativa de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral pensada para los desafíos actuales de las organizaciones sindicales en materia de inclusión. Esta política continúa y amplifica las temáticas y alcances del Programa de Fortalecimiento del Liderazgo de las Mujeres y Diversidades Sexuales en las Organizaciones Sindicales desarrollado durante 2022. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/ciclo-de-formacion-en-territorio-2023>

Además de abordar estas leyes específicas, la intervención busca explorar y enfatizar los conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad en relación con dicha ley a través de la implementación de un programa de idioma inglés, siendo este un espacio compartido por trabajadores de empresas multinacionales que buscan capacitar a sus empleados. Por esto es posible incorporar temas que fomenten y puedan concientizar para la aplicación de la ley de cupo laboral trans de Argentina, en relación con el artículo 16 de la ley 27636, con esos espacios o departamentos específicos relacionados con las áreas de diversidad e inclusión cuya función radica en integrar a todos aquellos empleados que estén dentro del espectro de identidades diversas.

Objetivos de la intervención

El objetivo general de la presente intervención es generar un espacio de concientización sobre la importancia de garantizar las condiciones para la igualdad de oportunidades laborales, tomando como punto de partida los conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad a través del debate en trabajadores de empresas multinacionales a partir de la aplicación del enfoque AICLE y el uso de tecnologías digitales.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos son:

- **Determinar el Conocimiento y Comprensión Previa:**

Evaluar el nivel de conocimiento y comprensión previa de los participantes del área de Recursos Humanos sobre las leyes de cupo laboral trans y los valores de diversidad, inclusión y accesibilidad. Esto se logrará a través del análisis de sus respuestas en dos formularios proporcionados antes y después de la intervención educativa en idioma inglés.

- **Diseñar e Implementar una intervención educativa de Doble Impacto:**

Desarrollar una intervención educativa basada en el enfoque AICLE (Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras) y el uso de TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en clases de inglés virtuales. Esta intervención debe fomentar la comprensión y acción en torno a la integración de la Ley 27.636, que promueve el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

- **Promover la comprensión de conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad**

Fomentar la promoción de la ley 27636 así como la comprensión y aplicación de los conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad en el ámbito laboral de recursos humanos en empresas multinacionales en Argentina, 2025.

Estado del arte (Antecedentes)

Las investigaciones sobre la necesidad de incorporar instancias educativas en relación a la inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en el ámbito privado son heterogéneas, y las mismas hacen foco tanto en el derecho al trabajo como en la necesidad de crear instancias y espacios de concientización y bienestar para las personas travestis, transexuales y transgénero en el ámbito privado. En este trabajo, las investigaciones consultadas han sido agrupadas de acuerdo a la fecha de publicación y a la aplicación de la ley en empresas privadas.

Luiz Banega y Lauze (2020) publicaron un artículo de investigación en la revista *Profile: Issues in Teachers' Professional Development* de la Universidad de Colombia titulado "CLIL and comprehensive sexual education: A case of innovation from Argentina" cuyo objetivo fue describir una innovación colaborativa que posee elementos de una intervención educativa llevada a cabo en una escuela secundaria estatal en Argentina por el período de un mes durante marzo 2018 y culminado en diciembre 2018. La innovación colaborativa incluyó presentaciones grupales de 20 estudiantes adolescentes de alrededor de 17 años de edad y estudiantes de *Year 6* en el colegio. Los estudiantes exploraron temas de la educación sexual integral conectadas con la enseñanza del idioma inglés, con el objetivo de que los estudiantes puedan aprender el idioma con el uso de materiales auténticos, con distintos objetivos y tareas. La conclusión de su investigación comprende una reflexión hacia las cuestiones sociales que aportan temas significativos a la enseñanza de inglés y acerca de cómo la educación sexual integral debe incorporarse a todo el currículo escolar, incluido el idioma inglés.

Rodríguez Espinosa (2021) en su trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora Social con énfasis organizacional y Administradora de Empresas, titulado "Organizaciones Trans-incluyentes: Co-construyendo espacios seguros para el bienestar de las personas con experiencias de vida Trans desde las prácticas organizacionales en

empresas privadas” para la Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Comunicación y Lenguaje Comunicación Social de Bogotá, propuso un trabajo de investigación cualitativo exploratorio o descriptivo, cuyo objetivo logró identificar cómo las prácticas organizacionales del sector público y privado tienen un impacto en el bienestar de las personas trans y de las organizaciones privadas. Las herramientas utilizadas fueron entrevistas semiestructuradas tradicionales y de corte etnográfico individuales y grupales, y un grupo focal virtual. La muestra total constó de 13 personas con experiencias de vida trans: 5 mujeres trans, 4 hombres trans y 2 personas trans no binarias, quienes ocupan o han ocupado diferentes posiciones laborales en organizaciones del sector privado y público.

Flores Villanueva (2022) publicó su tesis de maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación titulado “Estrategia didáctica para mejorar las habilidades productivas del idioma inglés en los estudiantes adultos de un centro de idiomas en Lima.” para la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, Perú. El objetivo de la investigación ha sido de tipo no experimental, de corte transversal descriptivo, educacional y aplicada. Se centró en la utilización de distintas estrategias didácticas aplicadas con enfoque AICLE en clase de inglés de la Universidad de Lima para desarrollar las habilidades de producción escritas y orales de 36 estudiantes, luego de confirmar una dificultad en las habilidades comunicativas escritas y orales que poseen 36 estudiantes adultos de nivel intermedio y tres docentes de inglés de la institución. Para la recolección de los datos se utilizaron entrevistas semiestructuradas, cuestionario a estudiantes y guía de observación de clase. Los resultados presentaron que la estrategia didáctica basada en AICLE pudo mejorar las habilidades productivas de los estudiantes, además de su motivación; y en el caso de los docentes, pudo enriquecer y dinamizar la práctica docente.

Piernas Andreo (2022) publicó su trabajo de fin de la maestría en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas en la Universidad de Laguna, España. El título de su trabajo ha sido “Prevención de la transfobia en clase de FLE a través de la película *Lola vers la mer*” y su objetivo fue fomentar el respeto a la diversidad y la libertad de identidad o expresión de género desde la Educación Secundaria Obligatoria a través del diseño y aplicación de actividades basadas en fragmentos de la película *Lola vers la mer*, dirigidas a promover valores inclusivos en un contexto de aprendizaje de lenguas extranjeras. La actividad educativa se dio en tercer año de ESO del IES Teobaldo Power, en Santa Cruz de Tenerife.

La metodología incluyó el análisis de la película para integrar aspectos lingüísticos y socioculturales en el aprendizaje, siguiendo un enfoque intercultural, así como la creación de una situación de aprendizaje utilizando el cine como recurso. En los resultados denotaron que el contenido lingüístico como sociocultural puede contribuir al desarrollo de reflexiones y debates en el marco de la enseñanza-aprendizaje del idioma, por lo que la educación en todas sus formas puede ser utilizada como una herramienta que impulse valores para la mejora de las relaciones y de la convivencia en sociedad.

Las profesoras Renosito y Solana Augusta (2023) en su tesis de licenciatura en Ciencias Antropológicas titulada “Un abordaje antropológico de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans en grandes empresas de AMBA”, de la Universidad de Buenos Aires, realizaron entrevistas semiestructuradas a personal de recursos humanos de grandes empresas del AMBA, utilizando el método de bola de nieve para explorar cómo las identidades de género y sexualidades intersectan con desigualdades sociales, relaciones de poder y mecanismos de jerarquización en el ámbito laboral corporativo. Lograron examinar las iniciativas empresariales para incluir a personas travestis y trans, reconociendo sus limitaciones, fisuras discursivas y los desafíos materiales y simbólicos en los espacios laborales, incluyendo procesos de contratación y adaptación administrativa de grandes empresas del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), integrando enfoques de antropología política y estudios de género y sexualidades. El estudio concluyó que, aunque las iniciativas corporativas han expandido las posibilidades laborales para personas travestis y trans, las capacitaciones y políticas especiales no son suficientes para garantizar su permanencia y desarrollo.

Ferrando (2023) publicó un artículo de investigación en la revista *Lingüística Teórica y Aplicada* “Lengua y Sociedad” de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú titulado “La motivación en la enseñanza de segundas lenguas: aproximación teórico-práctica en el ámbito del enfoque integrado AICLE”. El objetivo ha sido brindar herramientas teóricas y prácticas para que los docentes en contextos bilingües puedan fomentar y mantener la motivación en el aula a partir de la revisión de las teorías actuales sobre la motivación en la enseñanza de segundas lenguas a partir de las contribuciones que la psicología general aporta al campo de la didáctica, y un análisis específico de la motivación en la enseñanza de segundas lenguas bajo el enfoque AICLE. Para eso utilizó un enfoque teórico-práctico y holístico de las metodologías neuro didácticas, AICLE, y un proceso reflexivo de investigación-acción. Como resultados,

subrayan que las investigaciones de pedagogía, psicología y neurociencia han aportado a la comprensión de los procesos motivacionales; y resaltan la necesidad de contextualizar estrategias según los diversos factores que influyen en el aula, entre ellos los aspectos cognitivos y emocionales de los estudiantes.

Perez Morejón y Alfonso Porraspita (2023) publicaron su artículo de investigación en la revista *Cooperativismo y Desarrollo (Coodes)* de la Universidad de Pinar del Río, Cuba, titulado “El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización”. El objetivo del artículo ha sido realizar un análisis que aborde la Gestión de la Capacitación mediante los métodos histórico-lógico, sistémico estructural y de medición para evaluar su impacto en organizaciones a través de un sistema de indicadores. Como resultados, explican que la capacitación mejora conocimientos y competencias del trabajador para enfrentar los cambios tecnológicos, económicos y sociales, alineándose con los objetivos empresariales y con las explicaciones de los autores como Werther et al. (2014) y Labrador Machín et al. (2019) que subrayan su carácter formativo, contextualizado y proactivo, enfatizando en la planificación, diseño, ejecución y evaluación del proceso; y por último Bohórquez et al. (2020) quienes destacan la importancia estratégica de la capacitación para el éxito organizacional y la adaptación tecnológica, consolidándose como un componente clave del desarrollo empresarial.

Olvera Romero (2024) en su tesis de maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente titulada “Aprendizaje integrado de contenido y lengua extranjera: competencias que fortalecen el diseño del perfil profesional de la y el docente de cursos bilingües” para la Universidad Autónoma de Zatacetas, México, tuvo como objetivo identificar competencias específicas que fortalezcan el perfil profesional docente, en el contexto de las carreras de Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnológica “El Retoño” en la ciudad de Aguascalientes, México. Se realizó un análisis teórico sobre competencias, enseñanza bilingüe y diseño curricular, desarrollando una metodología de diseño curricular basado en competencias y recopilando datos a través de encuestas y entrevistas. Los resultados resaltaron la importancia del AICLE para mejorar la calidad de la enseñanza y se proponen estrategias para optimizar la formación docente en contextos bilingües y biculturales.

Martínez Ñíguez (2024) publicó su tesis de maestría en español e inglés como segunda lengua titulada “El español de los negocios como L2 del alumnado de movilidad

de la Universidad de Alicante” para la Universidad de Alicante, en España, cuyo objetivo ha sido analizar el nivel de competencia en español de negocios como segunda lengua (L2), las dificultades que enfrentan 46 estudiantes no nativos del alumnado de movilidad del curso 2023/2024 de la a Universidad de Alicante (UA), quienes deben dominar tanto el español general como el español de negocios para seguir con sus estudios, y las soluciones propuestas por la institución. Para eso, se emplearon cuestionarios de metodología mixta, divididos en seis bloques temáticos para determinar el valor del nivel de competencia, identificar las fortalezas y debilidades en relación al español de negocios. Los resultados de su tesis señalan mayores dificultades en las destrezas orales de los estudiantes de nivel intermedio en español de negocios, además señalan que existe una falta de educación formal en el campo del idioma español general, evidenciando así la necesidad de hacer un análisis más profundo y poder lograr adaptar las lecciones a las necesidades de los estudiantes no nativos.

Echavez Padilla (2024) publicó su trabajo de fin de maestría del Programa de Psicología de la Universidad de Santander en Colombia. Su trabajo titulado “Promoción de la Inclusión Laboral y el Respeto a la Diversidad Sexual y de Género en los Trabajadores de la Empresa Aseo del Norte” se propuso promover la inclusión laboral y el respeto a la diversidad sexual y de género en los trabajadores de la empresa Aseo del Norte, Valledupar. Para eso a través de entrevistas semiestructuradas y talleres vivenciales con 6 líderes de área y 8 participantes trabajadores de la empresa Aseo del Norte en Valledupar, Colombia se exploraron las reflexiones y actitudes en relación con estas temáticas, y se implementan y sugieren distintas estrategias para la mejoría de la cultura corporativa. Se utilizó un enfoque cualitativo y un diseño de investigación-acción cuyos resultados explican que si bien la empresa posee políticas y entornos inclusivos, aún se pueden hacer mejoras en las prácticas y las políticas sobre inclusión y diversidad. Además, comprende que el trabajo y las sugerencias publicadas pueden llegar a servir de ejemplo para otras organizaciones de trabajo para llegar a una verdadera inclusión y diversidad.

Marco Teórico

Antecedentes legales

Durante los años posteriores a la aprobación de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género en 2012, las organizaciones sociales de Argentina acompañaron a muchísimas personas trans en la rectificación de sus DNI y toda la documentación legal emitida con el nombre de nacimiento. Gracias al relevamiento del alcance de la norma por parte de las organizaciones y la primera encuesta sobre población trans realizada en 2012 en un municipio de la Provincia de Buenos Aires, se detectó que, aun habiendo realizado el cambio registral, existía mucha resistencia por parte del Estado y de los sectores empleadores para aceptar personas trans en espacios laborales formales (Perchivale y Ansardi, 2023).

Un informe del Ministerio Público de la Defensa del año 2017 menciona que:

“Los escasos datos con los que contamos sobre la realidad de las personas trans, travestis y no binaries (TTNB) en Argentina muestran que entre el 80 y 90% de la comunidad no se encuentra incorporada al mercado de trabajo formal; por el contrario, su situación laboral es insegura y de precaria estabilidad. Las búsquedas de trabajo son particularmente hostiles dada la discriminación que reciben: más del 60% nunca accedió a una entrevista laboral luego de asumir socialmente su identidad. Por todo esto, las vivencias están atravesadas por un universo histórico de violencias y vejaciones sistemáticas” (p.3).

A lo largo de los años 2018 y 2019, el Congreso argentino recibió 14 (catorce) proyectos de Ley de cupo laboral trans, todos escritos y liderados por las organizaciones sociales (integradas en su mayoría por personas del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y otras identidades cissexuales no pertenecientes a la población travesti-trans). A finales del 2020, se lanzó mediante el Decreto 721/2020 de cupo laboral hasta que la Cámara de Diputados brindó dictamen de mayoría a un único proyecto de ley que unificó los catorce proyectos presentados. El 24 de Junio de 2021 con 55 votos a favor en el Senado, se promulgó la ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" con el fin de establecer medidas de acción positiva que permitan la inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero al ámbito laboral en la República Argentina. La normativa,

única en su tipo en la región, estipula que el Estado Nacional deberá garantizar el 1 por ciento de su planta laboral para personas travestis trans.

La misma Ley modifica la Ley 26743 que establece el derecho a la identidad de las personas promulgada en mayo de 2012 y la resolución 561/2021 que aprueba el “Reglamento Operativo para la implementación del REGISTRO ÚNICO DE ASPIRANTES Travestis, Transexuales y/o Transgénero - Diana Sacayán - Lohana Berkins - Ley N° 27.636” en el Ministerio de las mujeres, género y diversidad, y adopta el objetivo de que los cargos de personal del sector público deben ser ocupados por el 1% de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero.

Es decir, la Ley N° 27.636 establece que el sector público nacional (en los tres poderes del Estado) debe reservar, al menos, el 1% de sus cargos y vacantes para personas travesti-trans. A su vez, invita a las universidades a adherirse y avanza con una mirada integral, federal y transversal para reducir significativamente la brecha laboral que existe entre las personas cis y trans a lo largo de todo el territorio argentino. Por eso, exige a los organismos del sector público nacional la promoción de acciones de sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales para contribuir a una efectiva inclusión. En lo federal, la cantidad de vacantes abarca también a organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales y empresas estatales que, al igual que los tres poderes del Estado Nacional, tienen dependencias a lo largo y ancho del país (Perchivale y Ansardi, 2023). Además, contempla la terminalidad educativa de les aspirantes que no hayan completado su educación obligatoria, garantizando su ingreso laboral con la condición de cursar y finalizar sus estudios secundarios y fomenta también la formación, capacitación y crecimiento profesional de las personas TTNB como forma de adecuar su situación a los requisitos del puesto e igualar oportunidades en todo el territorio argentino. Por último, contempla también que los empleadores del ámbito privado que contraten trabajadores de la población travesti-trans tengan un incentivo tributario para fomentar un mayor acceso al empleo.

La Ley de Trabajo en Argentina es la Ley 20.744, por la cual se modifican las normas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo del D.O. No. 390/1976-, explica las regulaciones acerca del contrato de trabajo, jornada laboral, edad mínima de admisión al empleo, despidos, seguro por desempleo, jornada de trabajo, remuneración (salario mínimo y aguinaldo), vacaciones, licencias, estabilidad laboral, obligaciones de las

partes y protección de derechos laborales. Esta ley no es específica en cuanto a los derechos de la población travesti trans, sin embargo, algunos artículos respaldan en materia de igualdad y derecho:

- Artículo 17: prohíbe la discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- Artículo 81: sostiene que debe haber igualdad de trato entre empleador y trabajadores.
- Artículo 172: afirma el derecho laboral de la mujer.

Sólo en el artículo 245 bis se menciona la palabra “género” definiendo lo que se considera un acto discriminatorio, siendo el género, uno de los motivos o causas de despido discriminatorios y, por ende, corresponde una indemnización agravada especial.

En cuanto a la capacitación, el capítulo VIII de la ley de trabajo afirma que:

“La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.” (s/n)

En este capítulo se hace mención al derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a capacitarse en condiciones de igualdad. La misma ley garantiza el desarrollo de las habilidades de los trabajadores, la igualdad de acceso a las capacitaciones y la igualdad de trato alineados con:

- Las necesidades de la empresa en relación al contexto de trabajo y el rol de los trabajadores;
- La responsabilidad de los empleadores de implementar acciones que desarrollen las capacidades y carreras de sus trabajadores con el apoyo de organismos estatales competentes;
- El registro existente de las habilidades adquiridas en el empleo, su calificación, y el certificado de capacitación;
- La cantidad de horas tomadas del empleo para las capacitaciones por fuera del lugar de trabajo.

En relación al cupo laboral travesti-trans, también se habla de derechos.

Ambas leyes coinciden en cuanto al acceso igualitario a la formación profesional; la responsabilidad del empleador para proporcionar la capacitación de sus trabajadores con asistencia del Estado; el desarrollo de las habilidades de los trabajadores debe estar correlacionado con sus tareas laborales, fomentando el desarrollo profesional de la persona, y la certificación de competencias y el derecho de utilizar horas de capacitación por fuera del lugar de trabajo.

Además, ambas leyes mencionan la necesidad de seguir formando a los trabajadores en las nuevas tecnologías, por lo que las personas travestis-trans y trabajadores que no son parte de la comunidad pueden tener la posibilidad de desarrollar una carrera a largo plazo.

Tanto la Ley 20744 como la Ley 27363 organizan las pautas a seguir para que todas las personas puedan acceder a diferentes capacitaciones, con el fin de mejorar el conocimiento de los trabajadores en cuanto a sus tareas, relaciones y desarrollo en general. De la misma manera, se entiende que capacitaciones en relación la ley Micaela, sensibilización sobre Diversidad y Género, Prevención de la discriminación, etc., no son suficientes para fomentar la inclusión de las personas travestis-trans en el mundo del trabajo (Rodríguez, 2020). Es necesario que las políticas públicas, y las iniciativas de economía social puedan acompañar a un cambio cultural que puede empezar con las capacitaciones a áreas de recursos humanos que tienen una función primaria en la contratación de las personas.

Formación continua en el ámbito laboral

La formación continua o formación profesional es considerada un derecho incluido en la ley de trabajo de Argentina (La Ley n° 20.744 de 1976) donde se menciona que los trabajadores pueden hacer uso de este derecho. A su vez, el derecho a la formación profesional es considerado un instrumento de política social que tiene el afán de cualificar a los trabajadores y mejorar las condiciones del empleo. En este sentido, se puede hablar de distintos tipos de formación continua o formación profesional, las mismas tienen también distintas modalidades y tipos (Castagnino, 2023):

a) Iniciativa de formación:

- Espontánea o libre: Decidida por el trabajador.
- Inducida: Promovida por el empleador.

- Consensuada: Acordada entre el trabajador y el empleador, a nivel individual o colectivo.
- Heterónoma: Impulsada por el Estado.

b) Destinatarios:

- Trabajadores activos o personas desocupadas.
- Precontractual: Capacitación antes de ser contratado.
- Poscontractual: Capacitación al finalizar el contrato o para la recalificación.

c) Financiamiento: Por el empleador, fondos colectivos (mutuales o agencias), Estado, o sindicatos. También puede ser el propio trabajador quien financie su formación.

d) Objetivo o contenido:

- Específica: Relacionada con destrezas para un puesto de trabajo, generalmente financiada por el empleador.
- Difusa: Formación general para insertarse o reinsertarse en el mercado laboral, asumida por el Estado.

e) Oportunidad o finalidad:

- Formación inicial: Para la adaptación al empleo.
- Formación ocupacional o continua: Durante la relación laboral, enfocada en la incorporación de nuevas tecnologías o temas de seguridad.
- Formación promocional: Para obtener una nueva calificación o ascender de categoría.
- Formación-recalificación: Para trabajadores con capacidades reducidas o aquellos que necesitan reinsertarse en el mercado laboral.

f) Ámbito y tiempo:

Puede darse en el establecimiento del empleador o en otra institución, dentro o fuera del horario laboral, con distintos impactos en la remuneración según el tipo de formación.

Los distintos tipos explicados dependen del destinatario y sus roles específicos, la financiación, y la locación, además del beneficio que recibiría de manera transversal el resto de los empleados, comunidad, Estado, entidades sindicales, etc. (Castagnino, 2023).

En líneas generales, la formación continua o formación profesional puede ser considerada un beneficio de manera indirecta puesto que algunos programas de capacitación “constituyen espacios que posibilitan la subjetivación”, es decir que, los dispositivos de formación, como lo son las intervenciones educativas en empresas privadas, contribuyen a algún tipo de incidencia. El tipo de incidencia que se dé a consecuencia del dispositivo de formación dependerá de la función de la formación, la integralidad de la formación, la calidad de la formación, los tipos de formadores e instructores, el lugar que se le da a la subjetivación dentro del programa de formación y la importancia personal que los participantes le pueden dar a la formación propuesta (Pieck Gochicoa, et. al., 2020)

Desde la perspectiva curricular, se destaca la necesidad de que la capacitación, además de integral, vaya más allá de la capacitación técnica (Pieck Gochicoa, et. al., 2020), y que también se contemplen habilidades socio-laborales y socio-emocionales, que están amparadas por los facilitadores o instructores, cuyo rol se convierte en un elemento que fomenta la permanencia y continuidad de los programas de capacitación o formación continua profesional en los trabajos. En el contexto de una sociedad dinámica y cambiante, donde la diversidad tiene lugar como nunca antes, el aprendizaje sobre inclusión y accesibilidad nunca ha tenido más importancia.

La educación a lo largo de toda la vida tiene sus raíces en la integración del aprendizaje y la vida, y abarca actividades de aprendizaje para personas de todas las edades (niños, jóvenes, adultos y ancianos, niñas y niños, mujeres y hombres), en todos los contextos de la vida (la familia, la escuela, la comunidad, el lugar de trabajo, etc.) y a través de diversas modalidades (formal, no formal e informal), que, en conjunto, satisfacen una gran variedad de necesidades y demandas de aprendizaje. Promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida significa establecer sistemas que hagan realidad el derecho a la educación de las personas de todas las edades, y ofrecer oportunidades para liberar su potencial, para su desarrollo personal y para el desarrollo económico, social, cultural y medioambiental sostenible de la sociedad (UNESCO, 2023).

La formación en organizaciones privadas

La oferta de formación está ligada a las tendencias y necesidades actuales de cada rubro y organización, teniendo en cuenta las tendencias sociales, económicas, políticas,

medioambientales, legales, demográficas de cada organización (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023). Se considera a la formación en las organizaciones privadas (referidas como empresas a partir de ahora) una inversión a largo plazo, puesto que permite elevar la calidad y productividad de sus trabajadores de manera positiva, además de crear un impacto positivo en el ambiente laboral en general (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023).

La capacitación del personal de una empresa es necesaria a partir de los resultados u objetivos de la empresa en particular, en general, estos resultados están relacionados con los procedimientos de las tareas, aportación de competencias, mejora en administración de recursos, perfeccionamiento y actualización de los conocimientos, desarrollo organizacional, contribuciones en la formación y el comportamiento en los puestos de trabajo (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023).

Para otorgar una capacitación, y para garantizar el desarrollo del personal, es importante tener en cuenta:

- Optimizar los recursos de los empleados.
- Relacionar el proceso con la capacidad de recursos económicos, humanos y financieros que hacen que el impacto de la capacitación sea más efectivo y se ajuste a la situación particular de la entidad.
- Realizar un diagnóstico preliminar para identificar la necesidad.
- Definir los instrumentos y técnicas, y luego aplicarlos de manera específica para obtener insumos necesarios para planificar las acciones a realizar.
- Incluir alternativas para conformar el programa final, basado en la flexibilidad y en función de las hipótesis a cumplir.
- Incluir una evaluación que pueda valorar los resultados obtenidos durante el proceso de capacitación a todos los niveles.
- Considerar los retos a superar y los aspectos relacionados con la importancia a la hora de generar estrategias y políticas sólidas que garanticen la actualización de conocimientos en el puesto de trabajo y cómo los resultados se enfocan a la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Toro Dupouy (2021) en su “E-Learning. Nuevas tendencias en la formación online: el impacto de las tecnologías disruptivas” publicado por OBS Business School y la Universidad de Barcelona, menciona cómo la digitalización ha creado una necesidad de adaptación en la educación y en el resto de las industrias. Además, menciona que la demanda de un aprendizaje personalizado, la digitalización y el aprendizaje con tecnologías digitales han creado una “pedagogía digital” desarrollada en y por los educadores que mejora el aprendizaje utilizando estas distintas tecnologías.

El aprendizaje personalizado, como tendencia clave en e-learning, impulsa esa necesidad de adaptación teniendo en cuenta las preferencias y necesidades de los estudiantes y trabajadores. Según Dupouy (2021), los problemas como la deserción, distracción y la falta de relevancia en el aprendizaje tradicional se abordan mediante las nuevas tendencias tecnológicas y su uso en la enseñanza. Por ejemplo, se abordan mediante el uso de tecnologías como la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, que permiten diseñar experiencias educativas más atractivas y efectivas.

El autor hace mención a las generaciones de trabajadores estudiantes, puesto que tienen distintas expectativas respecto al aprendizaje en el ámbito laboral. Tomando en cuenta el rango etario de la intervención educativa, tomaremos lo mencionado acerca de la generación Z, los cuales prefieren “prefieren un programa totalmente autodirigido y un enfoque independiente del aprendizaje” y los millennials, que valoran el desarrollo profesional pero perciben su formación como “aburrida y no relevante” (p 47). Esto último aporta a la necesidad de personalizar la formación corporativa e incluir temas de relevancia que mejoren la participación y productividad.

Si se tomara la personalización de aprendizaje para las personas travesti-trans que hacen uso del cupo laboral, se convierte en algo clave para asegurar que las personas travesti-trans reciban formación adaptada a sus necesidades específicas. Esto puede incluir tanto habilidades técnicas como herramientas para navegar el entorno laboral formal.

En relación a la intervención educativa y tomando las preferencias de los trabajadores, uno de los desafíos señalados se encuentra en las expectativas de aprendizaje. Para aplicar el cupo laboral trans de manera efectiva, los programas de capacitación deben diseñarse de forma que no solo sean inclusivos, sino también

relevantes para las metas y necesidades individuales de los trabajadores trans y del resto de los compañeros.

Según Dupouy (2021) la inteligencia artificial y los LMS pueden ser herramientas poderosas para implementar políticas inclusivas. Por ejemplo, estas plataformas pueden personalizar rutas de aprendizaje para personas travesti-trans según su nivel de experiencia previa, intereses y objetivos profesionales. Además, teniendo en cuenta que las expectativas de aprendizaje cambian según las generaciones, los programas relacionados con el cupo laboral trans deben considerar enfoques autodirigidos (para quienes prefieren autonomía) o mixtos (para quienes necesitan más apoyo), asegurando que cada individuo tenga acceso a un aprendizaje efectivo y relevante.

El cupo laboral trans requiere más que la mera contratación; exige un aprendizaje continuo, accesible y adaptado a cada trabajador. Esto se alinea perfectamente con las tendencias de aprendizaje personalizado, que buscan:

- Diseñar experiencias formativas que reconozcan y respeten las trayectorias únicas de cada individuo.
- Aprovechar las tecnologías para ofrecer recursos y actividades de aprendizaje específicas para las necesidades de las personas travesti-trans.
- Promover el desarrollo profesional y personal de una manera motivadora e inclusiva.
- Implementar programas de aprendizaje personalizado en el contexto del cupo laboral trans no solo responde a un desafío de inclusión, sino que también contribuye a un entorno laboral más equitativo y productivo.

Las distintas capacitaciones en empresas crean, en términos de resultados, una relación con el desempeño social de la organización (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023; Peña Rivas y Villón Perero 2018) y las relaciones que la empresa tiene con la sociedad. Esto es porque las capacitaciones se “establece como una herramienta o guía para administrar los recursos con que cuenta una sociedad para satisfacer las necesidades y crea, a su vez, la oportunidad, a la comunidad en su conjunto, de mejorar la calidad de vida del presente, sin afectar a las futuras generaciones” (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023, s.p). Se menciona, además, la importancia por las oportunidades de mejora brindadas a las personas que toman decisiones en la empresa, puesto que abre la crítica a determinar si las acciones implementadas generan o no los resultados deseados, otorgándole un carácter integrador al impacto de la capacitación.

El impacto integrador está relacionado con la apropiación de los conocimientos, que también modifica el comportamiento propio de la persona y la organización a la que pertenecen, esto último se demuestra a corto plazo si la capacitación está enfocada en la proactividad y la innovación. Como resultado, se considera necesario el desarrollo de manera continua, puesto que, las capacitaciones efectivas conllevan a identificar los retos a superar en cada empresa.

Además, como menciona Dupouy (2021) las habilidades como el pensamiento creativo, la presentación efectiva y el uso de tecnología pueden ser fundamentales para fortalecer la autonomía económica y el desarrollo profesional de personas travesti-trans.

El idioma inglés en relación a las capacitaciones para adultos y su conexión en diversidad e inclusión

El idioma inglés se ha convertido en una herramienta imprescindible en el mundo de la economía y los negocios, sobre todo luego de la incorporación de las tecnologías de información, ya que el vocabulario utilizado en el día a día es directamente en inglés (Cabrejas Antón, 2016). El uso del mismo es considerado casi inevitable, sobre todo en ámbitos empresariales, ya que tener un dominio del mismo es clave para el éxito de los trabajadores.

Como parte del desarrollo profesional de las personas en el ámbito laboral, el idioma inglés es considerada parte del conjunto de materias importantes para desarrollar el talento humano, maximizar la efectividad de procedimientos, obtener buenos resultados en las distintas áreas y maximizar la comunicación internacional (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023). Las capacitaciones de idioma inglés se consideran necesarias y parte de la currícula de estudio universitario de algunos ámbitos laborales específicos, como por ejemplo carreras en relación al turismo y los negocios, en donde el idioma inglés es mencionado como “el idioma universal para los negocios y las comunicaciones internacionales” (Cifuentes Rojas, Beltrán Moreno, y Vasconez Mera, 2024)

Hay varios puntos mencionados por Cifuentes Rijas, Beltrán Moreno y Vasconez Mera (2025) sobre la capacitación del idioma inglés en el contexto profesional:

- Actúa como lengua franca en un sector que se basa en conectar a personas a otras culturas y diversidades;
- Su dominio mejora la competitividad profesional, la calidad del servicio y expande la comunicación entre empleados, empresas, proveedores.

- Fomenta la comprensión intercultural;
- Contribuye al crecimiento económico de la industria al preparar a los trabajadores a expandirse a un mercado global;
- Reconocer al aprendizaje del idioma inglés como una habilidad esencial refuerza el compromiso con la profesionalización y eleva los estándares del sector.

Al tomar como foco el uso del idioma inglés como una herramienta de extensión geográfica, o bien, una herramienta que “intercambio cultural y la diversidad” y es, a su vez “puente de comunicación entre personas de diferentes países y culturas” podemos considerar que abordar la enseñanza del idioma inglés en relación con temáticas de diversidad e inclusión pueden fomentar la comprensión intercultural y promover experiencias positivas entre personas.

Podemos concluir que el idioma inglés puede ser utilizado como una herramienta de comunicación activa que expande la relación y entendimiento entre las personas, y por ende, fomenta la inclusión. Esto último es un impacto positivo, puesto que sería posible romper barreras lingüísticas y sociales, abriendo la posibilidad a roles que requieren de este tipo de comunicación global.

Por último, la capacitación en idioma y en relación a la diversidad e inclusión de las personas trans promueve el reconocimiento de identidades diversas, resultando en el desarrollo de un espacio laboral positivo y con oportunidades para todas las personas.

Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras (AICLE)

El aprendizaje integrado de contenidos y lenguas extranjeras (AICLE) o Content-and-language-integrated learning (CLIL) en inglés, es un enfoque educacional dual considerado innovador, puesto que es una fusión de la aplicación del contenido y el lenguaje a través de un proceso de inmersión, o un "baño lingüístico" al idioma que se está enseñando (Coyle, et al; 2010).

Desde hace mucho tiempo, el aprendizaje está también ligado al proceso de convergencia, el cual explica la fusión de elementos que habrían sido fragmentados; por ejemplo, la enseñanza del idioma inglés ligada a un contexto real como el cambio climático fue considerado una innovación que a partir de la aplicación de AICLE, se pudo lograr un alto nivel de comprensión del lenguaje (Coyle, et al; 2010). Es decir que la relación entre el contenido y el idioma debe ser transparente (Coyle, et al; 2010 y Harrop, 2012) en donde a

medida que se desarrolla una comunicación entre los participantes se puede llegar a ganar una fluidez en idioma que proviene de la secuencia que supone se desarrolle y mejore el conocimiento, las habilidades cognitivas y la creatividad en los alumnos (Marsh, 2012 y Harrop, 2012).

El enfoque CLIL está usualmente aplicado a la enseñanza de la lengua extranjera o segundas lenguas de asignaturas curriculares no lingüísticas en el ámbito escolar ya sea presencial o virtual (Alegre-Alvarado, 2021), cuyo precedente es correlativo a la enseñanza de segundas lenguas a inmigrantes, en donde se pudo concluir a partir de una revisión de la literatura hechas por Alegre-Alvarado (2021) que la enseñanza integradas con un contenido y un contexto era más efectiva que una instrucción con estas partes fragmentadas y que al considerar la cultura y la comunicación como algunas dimensiones del enfoque, se motiva el desarrollo de la competencia a partir de la posibilidad de introducir el mundo real al espacio de aprendizaje.

Alegre-Alvarado (2021) considera que el uso de un enfoque como AICLE resultaría en el desarrollo a nivel comunicativo del tema específico que el docente moderador quiere enseñar, lo cual se debe a la creación de situaciones en las que el idioma y el contenido que se quiere incorporar se conectan. De la misma manera, en el uso de este enfoque, se considera fundamental las nociones de participación, interacción y colaboración como principios implicados en los procesos y actividades didácticas.

Propuesta de intervención

La formación en las empresas, como parte de la etapa educativa de los adultos trabajadores, es vista como una herramienta estratégica que permite un impacto positivo en el ambiente general, ya que eleva la calidad y productividad de los trabajadores (Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023).

Muchas organizaciones privadas de Argentina cuentan con distintos departamentos, entre ellos los de recursos humanos, área de aprendizaje y capacitación, y espacios que generan estrategias de Equidad, Diversidad e Inclusión que son resultados de la aplicación de distintas iniciativas, procedimientos y reflexiones (Dupouy, 2021 y Pérez Morejón y Alfonso Porraspita, 2023). En este trabajo se considera el caso de una empresa multinacional de productos que incluye desde alimentos hasta productos de belleza. La compañía se encuentra presente en más de 190 países, se divide en 5 áreas diferentes y, entre sus metas se propone el desarrollo de un espacio de trabajo diverso y equitativo, fomentando la igualdad de género y la autonomía de la mujer ².

En este contexto, se propone una intervención educativa con una metodología inmersiva que permita dar respuesta a las tendencias actuales y necesidades específicas de aprendizaje de los trabajadores. Las capacitaciones en idioma son una parte importante de cada área, por lo que al combinar la innovación tecnológica y la inclusión social en la clase de inglés puede llegar a fomentar una inclusión de las personas travesti-trans más amplia.

Metodología de trabajo que se llevará a cabo

De acuerdo con Puac (2014) una intervención educativa es definida como un tipo de acción organizada sobre un área o campo de la educación, con el objetivo de transformarlo y mejorarlo. La intervención educativa que se propone en este trabajo tiene un enfoque de doble impacto. La metodología incluye la implementación del enfoque AICLE (Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lenguas Extranjeras), que integra la enseñanza de contenido específico (diversidad, accesibilidad e inclusión) con el desarrollo de habilidades lingüísticas en inglés.

² Datos extraídos de la página web de la empresa multinacional, la cual cuenta con un departamento de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Se prevé emplear cuestionarios pre y post-intervención para evaluar las actitudes, conocimientos previos y percepciones de los participantes, además de una guía de observación cualitativa que permitirá profundizar en los aprendizajes alcanzados.

En la propuesta de este trabajo se reconoce la importancia de las tecnologías de aprendizaje en línea y los modelos híbridos que permiten personalizar los programas de capacitación para atender necesidades individuales (Sangrá et al, 2020). Además, se tiene en cuenta la flexibilidad de las reuniones virtuales para los trabajadores, quienes en su mayoría se conectan desde sus oficinas para asistir a las capacitaciones.

En conexión con la metodología AICLE, y en relación a la disponibilidad de los participantes, se presenta un modelo más accesible para personas adultas, quienes tienen diversidad de experiencias y estilos de aprendizaje. Las prácticas personalizadas y el uso de herramientas digitales para la creación de un programa online pueden igualar o superar los resultados de la formación tradicional, así como ser ejemplo de una capacitación que responde a la necesidad de equidad dentro de las empresas, contribuyendo al cambio estructural en la sociedad que sugieren Sangrá et al. (2020).

Para la creación de la dinámica virtual se tendrá en cuenta lo planteado por Dougaluk y Monzón (2021), quienes desde su perspectiva sistémica, sugieren hacer foco en cómo el grupo de adultos del área de Recursos Humanos cuenta con un aspecto estructural específico. Esto quiere decir que, se tendrá en cuenta que en cada grupo se elaboran pautas de interacción, se definen conductas y reglas tácitas que establecen una estructura específica de interacciones entre ellos y con sus pares. En tal caso es posible obtener información desde una mirada recursiva y multicausal del efecto informativo y el efecto pragmático que puede llegar a tener la intervención educativa en los participantes.

En efecto informativo, la intervención podrá otorgar información respecto a las emociones, actitudes u objetos en relación al aprendizaje del idioma, el tema específico en el que se centra y, las opiniones de los participantes al respecto. En efecto pragmático, se hace referencia al efecto que causa el mensaje, ya sea acciones por parte de los participantes, o bien, cambios en sus opiniones, etc.

Las siguientes decisiones que se listan a continuación, surgieron del proceso de diagnóstico realizado a partir del diálogo con referentes de la empresa multinacional a la que apunta esta intervención.

- La intervención consistirá en un curso corto virtual y una reunión presencial de cierre. Desde el Departamento DEI sugieren que el proceso sea de esta forma para asegurar la participación de más personas del departamento, teniendo en cuenta que la empresa tiene sedes en todo el mundo.
- La propuesta tendrá como foco el aprendizaje y debate en el idioma inglés del tema elegido. Si bien esto puede resultar en poca participación, debido al desafío de la oralidad, es parte del proceso de aprendizaje y el método AICLE para fomentar el uso y el debate entre participantes.
- La propuesta tendrá modalidad híbrida. El curso será virtual pero tendrá una instancia presencial fue una decisión tomada considerando una situación común dentro de la práctica profesional en trabajadores de la empresa, quienes ya cuentan con una modalidad de trabajo híbrida.

Duración

La intervención educativa tendrá una duración de un mes y será organizada en 4 sesiones.

Responsables

- **Moderadores:** Profesores de inglés con experiencia en enseñanza virtual y formación corporativa.
- **Diseño y supervisión:** Especialistas en diversidad, inclusión y accesibilidad laboral.

Destinatarios

- **Directos:** Trabajadores del área de Recursos Humanos de una empresa multinacional en Argentina.
- **Indirectos:** Colaboradores de la empresa que se beneficiarán de las políticas inclusivas promovidas tras la intervención.

Los participantes serán adultos mayores, de entre 30 y 50 años de edad, que poseen un nivel B2 y C1 del marco común europeo (MCER) y se desenvuelven en el área de recursos humanos de una empresa multinacional. Se espera que los participantes tengan una experiencia laboral sólida en el campo de los recursos humanos y posean un conocimiento profundo de las prácticas y políticas relacionadas con la contratación, selección y gestión del personal.

Los participantes deben cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

- Edad: Los participantes deben tener entre 30 y 50 años.
- Antecedentes de empleo en empresas multinacionales en Argentina: Los participantes deben tener antecedentes en la empresa multinacional, lo que implica que operan en múltiples países y tienen una estructura global.
- Área de recursos humanos: Los participantes deben trabajar en el área de recursos humanos, desempeñando roles como especialistas en reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo o gestión de personal.

Localización

Se trata de una empresa multinacional fundada en el año 1930 tras la fusión de dos compañías de origen neerlandés e inglés dedicadas a la venta de margarina y jabones. La empresa tiene sede en Argentina, y en otros 56 países de América, Asia, y Europa.

En Argentina, la empresa cuenta con 400 marcas de productos variados, entre ellos distintos tipos alimentos y productos de limpieza que se comercializan en más de 190 países. En Argentina, la empresa emplea a 3.500 personas que trabajan en sus plantas y oficinas.

Las oficinas de Argentina, se encuentran localizadas en la Provincia de Buenos Aires, en donde se dará la sesión de manera presencial.

La modalidad de la intervención es híbrida, utilizando plataformas de videoconferencia y herramientas digitales interactivas para facilitar la participación y el intercambio en tiempo real. Por último, un encuentro presencial en el que se dará la sesión evaluativa y de presentaciones finales.

Recursos

Para el diseño y puesta en funcionamiento de la presente propuesta serán necesarios los siguientes recursos:

- Acceso a Internet.
- Acceso a YouTube, Canva, entre otras plataformas.
- Cuestionarios (pre y post-intervención).
- [Presentación interactiva en formato digital sobre diversidad laboral en idioma inglés.](#)
- Profesores o docentes con experiencia en educación para adultos

- Profesores o capacitadores que tengan interés o experiencia en diversidad e inclusión laboral.

Programa de actividades

Se considerarán las teorías y conceptos relevantes que respalden la necesidad y la efectividad de esta intervención educativa a partir del uso del enfoque AICLE, dirigido a trabajadores en el área de recursos humanos de una empresa multinacional de la Provincia de Buenos Aires, con el propósito de presentar la Ley de cupo laboral trans 27636 y promover la diversidad e inclusión.

La formación se dividirá en 4 unidades que persiguen los siguientes objetivos:

- Identificar y evaluar el nivel de conocimiento previo de los participantes;
- Identificar y comprender a través de la discusión oral los conceptos de inclusión, diversidad, y accesibilidad utilizando el idioma inglés;
- Fomentar la promoción de la ley 27636 así como la comprensión y aplicación de los conceptos de diversidad, inclusión y accesibilidad.

Sesión 1: Introduction to the Trans Labor Quota Law (Ley de cupo laboral trans)

Introducción:

En la enseñanza de idiomas para adultos se suele escuchar la pregunta “¿Para qué?”, en el aula virtual o presencial, los estudiantes buscan una clase dinámica, con movimientos y espacios en el que se pueda utilizar el idioma. La conversación se ha vuelto una de las partes más importantes a la hora de desarrollar las distintas habilidades; y en la enseñanza para adultos, el objetivo principal. Además de esto, los temas de conversación en el idioma tienen que estar conectados con el punto gramatical a enseñar para que la clase pueda sostenerse. En este sentido, Alicia Camilloni (1998: 186) plantea que: (...) es indispensable, para el docente, poner atención no sólo en los temas, y simultáneamente, la manera en que se puede considerar más conveniente que dichos temas sean trabajados por los alumnos.

Objetivo en inglés: Understand and discuss what is DEI

Contenido lingüístico:

- **Vocabulario:** DEI, Inclusion, diversity, gender, race, sexual orientation, etc.

- **Gramática:** Modal verbs for obligations and rights (e.g., must, should, have to)

Contenido en relación a la ley:

Contexto sobre DEI en la empresa y reciclaje de conocimiento de los estudiantes

Actividades:

- **Warm-up:** Pregunta de YES - NO ANSWER para incitar una discusión entre pares "What does DEI mean?"
- **Lectura guiada:** Fragmento de cita
- **Video:** Explicación para incitar a la actividad oral
- **Actividad conversacional:** Debatir sobre el significado de DEI y sus siglas.
- **Conclusión en relación a conversación - gramática - contenido:** Simular una presentación breve de la ley en inglés para un grupo de empleados internacionales.
- **Actividad de conversación guiada:** Simular una presentación breve de la ley en inglés para un grupo de empleados internacionales.

Sesión 2: Creating Inclusive Policies and Practices

Introducción:

Los participantes de la intervención educativa traerán su propio conocimiento, opiniones y reflexiones previo a la primera sesión, y a medida que se desarrolla la intervención, los participantes van construyendo nuevas opiniones y reflexiones a partir de la escucha activa y la comunicación entre pares.

Al incorporar instancias de interacción y estilos de juego, se espera que la motivación y las habilidades de pensamiento crítico sean mayores al momento de revelar el tema.

En la parte gramatical de la sesión, los participantes comprenderán la importancia del "tono", una parte importante de la conversación en idioma inglés. Con esta reflexión, los participantes podrán utilizar la forma gramatical de manera correcta por medio de la creación de ejemplos reales.

Objetivo en inglés: Discuss and learn the basic principles of Law 27.636 in English Learn to describe and design inclusive workplace policies in English.

Contenido lingüístico:

- **Vocabulario:** accessibility, tax benefits, soft loans, pioneers, hinder hiring, exclusion, addressing something, etc.
- **Gramática:** Passive voice to describe policies (e.g., Policies are implemented to ensure inclusion).

Contenido de la ley:

Obligaciones de las empresas según la Ley 27.636 a través de un texto corto y frases en relación al tema gramatical:

Tax incentives are provided to enterprises that hire members of the trans community.

Soft loans are offered to businesses that comply with the trans quota regulations.

A diverse workforce is promoted through the implementation of the law.

Public recognition is given to companies that support inclusion and equality.

Workplace innovation is encouraged by integrating diverse perspectives.

Actividades:

- **Analysis task:** Leer y analizar un artículo de revista
- **Analysis task:**
- Reconocer una política inclusiva en inglés a partir de la lectura
- **Group work:** Diseñar una política inclusiva para la empresa usando vocabulario clave.
- **Feedback session:** Cada grupo presenta su política en inglés y recibe retroalimentación.

Sesión 3: Addressing Bias and Promoting Respect

Introducción:

En la intervención educativa, los participantes estarán desarrollando no solamente habilidades de comunicación, sino también estrategias. Entablar una conversación con

colegas extranjeros no es una tarea fácil para muchos adultos en las empresas, ya que las diferencias culturales están presentes.

Al momento de entablar una conversación en la oficina, con un colega extranjero, se tomará en cuenta el tono de la conversación, el vocabulario elegido en relación, así como las expresiones modales vistas en las sesiones anteriores. La conversación entablada depende mucho del contexto cultural de cada colega; por lo que en muchas ocasiones, se trata de evitar malos entendidos por la diferencia cultural.

En esta sesión, los estudiantes podrán desarrollar estrategias de comunicación que les permitirán entablar conversaciones fluidas relacionadas al respeto en el trabajo. En esta ocasión, se podrá conversar sobre situaciones de parcialidad y prejuicio utilizando los condicionales en inglés que permitirán reflexionar sobre el respeto y el desarrollo de un ambiente laboral positivo.

Objetivo en inglés: Develop communication strategies to address bias and promote respect in the workplace.

Contenido lingüístico:

- **Vocabulario:** Bias, respect, awareness, sensitivity, diversity
- **Gramática:** Conditional sentences for hypothetical scenarios (e.g., If someone feels excluded, what should we do?).

Contenido de la ley:

Importancia del respeto y la sensibilidad en los entornos laborales.

Actividades:

- **Scenario-based discussion:** Completar frases en relación a la inclusión de las personas y reflexiones según el material visual
- **Debate:** "What are the challenges of promoting respect in a multinational workplace?"

Sesión 4: Empowering Trans Employees in the Workplace

Introducción

Las instancias de comunicación en idioma inglés sugieren un espacio para que los participantes puedan hacer uso del idioma sin los inconvenientes que usualmente se

presentan. En reuniones de equipo, conversaciones sobre futuros cambios, reuniones en relación a proyectos globales, etc.; los espacios en los que se puede dar el uso de la palabra en el idioma son muchos en el ámbito laboral. Sin embargo, los participantes tienden a evitar dar sus opiniones por varias razones, entre ellas, por no tener las herramientas lingüísticas, no confiar en la estructura gramatical elegida, no poder expresar sus ideas sucintamente, etc.

Es por eso que los desafíos comunicacionales presentados en cada sesión permiten cambiar la mirada hacia la comunicación en el trabajo, y anima a que el uso del idioma sea constante, además de interpelar al sentido de comunidad que se crea en estos ámbitos. En este sentido, el contexto del trabajo es importante para la construcción cognitiva y perder el miedo al error al momento de entablar una conversación en idioma inglés.

Objetivo en inglés: Explore strategies to support and empower trans employees, using English as a communication tool.

Contenido lingüístico:

- **Vocabulario:** Empowerment, mentorship, advocacy, professional growth.
- **Gramática:** Future forms to discuss plans and strategies (e.g., We will implement a mentorship program).

Contenido de la ley:

Estrategias de inclusión y desarrollo profesional para personas trans.

Actividades:

- **Brainstorming:** Identificar estrategias para empoderar a empleados trans.
- **Group presentations:** Cada grupo diseña y presenta un plan en inglés para apoyar el desarrollo profesional de empleados trans.
- **Wrap-up discussion:** Reflexión sobre cómo aplicar lo aprendido en sus roles dentro de recursos humanos.

Evaluación de proyecto

Durante las sesiones, el docente a cargo debe tomar en cuenta la retroalimentación inmediata, teniendo en cuenta que la misma se debe centrar solo en relación al uso del idioma. En tal sentido, se sugiere que la sesión de evaluación sea una sesión presencial en el que se invite a la reflexión de lo aprendido. Según Anijovich y Mora (2010) la

autoevaluación es necesaria para la superación de los déficits. En este mismo sentido, es importante que cada participante pueda mirar hacia adentro en cuanto a su propio conocimiento y lo que ha logrado hacer a lo largo de las sesiones. Para eso, se les otorgará a los participantes un formulario de autoevaluación en el idioma inglés para que puedan comprender el avance propio, y reconocer lo que se necesita cambiar para seguir desarrollándose en la parte comunicativa del idioma inglés.

La evaluación de la sesión tendrá las siguientes características:

- **Formativa:** Observación de la participación y uso del idioma en actividades prácticas.
- **Sumativa:** Creación de un documento y presentación en inglés con propuestas de políticas inclusivas para la empresa, integrando vocabulario y gramática vistos en el curso.

Acceso al Programa de la propuesta a través del siguiente enlace:

https://docs.google.com/document/d/1JBqs9peweN58QEk77T1WXWJ_SajoU6GC/edit?usp=drive_link&oid=108913579122364882070&rtpof=true&sd=true

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Una característica central de la vida en sociedad es su carácter heterogéneo; las diferencias son lo permanente en los diversos contextos y a través de los tiempos. Las personas adultas que participan y deciden sobre las oportunidades de desarrollo profesional de otras personas son parte y cuentan con herramientas para que esos diversos contextos puedan acceder a otros, y se beneficien de cambios. En cuestiones de aprendizaje, o educación, aún catalogan selectivamente la información que se proveerá en las capacitaciones laborales, siendo éste uno de los pocos espacios de aprendizaje por fuera del aula común; por lo que dentro de las posibilidades que ofrece el espacio educativo como dispositivo de desacople; nace la necesidad de la conexión entre el desarrollo comunicacional del idioma y temas que puedan romper con el prejuicio, y estereotipos, y llame a la reflexión y acción para el desarrollo civil de una sociedad.

La educación virtual, o híbrida, como espacio de capacitación para las empresas privadas tiene un rol facilitador; especialmente en términos de flexibilidad, accesibilidad e inclusión. En cuestiones de tiempo y traslado, realmente facilita la participación de todas las personas del equipo, reduciendo el costo de formación, además de evitar la interrupción de la jornada laboral; es accesible y flexible para los distintos niveles de conocimiento de los

participantes, quienes estarán compartiendo un espacio con personas de distintos ritmos de aprendizaje, favoreciendo además a la personalización de las sesiones, además de facilitar la participación de personas con movilidad reducida. La educación virtual o híbrida se convierte en un espacio más de interacción, por lo que tiene un impacto en el clima laboral, fomenta la igualdad de oportunidades dentro de la empresa, y mejora las competencias laborales, aumentando la productividad.

Algunas empresas cuentan con espacios LMS (Learning Management Systems) para hacer el seguimiento de la capacitación de su personal, permitiendo un espacio de constante autoaprendizaje y autonomía, además de reciclaje de conocimientos.

Los temas elegidos en las capacitaciones son propuestos dependiendo de las necesidades de los empleados; y están ligadas a la autorización del empleador con apoyo de otras áreas, entre ellas en área de recursos humanos. Los trabajadores de una empresa que tiene presencia en más de 30 países, y que comparten proyectos globales, se comunican entre ellos en idioma inglés para optimizar las reuniones y poder estar alineados en cada acción tomada, siendo el inglés el lenguaje global y mayormente utilizado en el mundo.

La necesidad del desarrollo comunicacional del idioma inglés persiste en cada área de la empresa, por lo que es crucial para los empleadores que su personal tenga un nivel superior al B1; y pueda comunicar sus ideas de manera clara y sucinta; las interacciones generales comprenden el desarrollo de proyectos que integran las leyes de cada país en el cual trabaja el equipo, se espera que el desarrollo comunicacional de los empleados en el idioma inglés integre cuestiones de este tipo para poder aumentar la eficiencia de cada interacción. Las leyes de inclusión, accesibilidad y diversidad fomentan la igualdad de oportunidades dentro de una empresa, y hacen mención al desarrollo emocional por parte de los empleados en cuestiones de género.

La inclusión de temáticas que pueda fomentar el aprendizaje integral de los participantes; y motivar acciones que permitan una mayor inclusión y accesibilidad de trabajadores y trabajadoras transgénero se integran a las capacitaciones de los empleados de las empresas; apelan a la sensibilidad de los empleados y, a su seguimiento de las iniciativas del departamento de género y DEI en las empresas privadas. La intervención educativa les permite poder involucrarse en el aprendizaje del idioma, el desarrollo comunicacional y la acción en relación a la ley de cupo laboral trans, así como a la oportunidad de reflexionar y

debatir sobre los beneficios que la inclusión de la fuerza laboral transgénero tiene para las empresas privadas en Argentina.

En relación a los resultados, se espera que luego de la intervención educativa, los participantes puedan reflexionar sobre la inclusión y accesibilidad brindada a las personas trans teniendo en cuenta sus conocimientos previos de la ley de cupo laboral trans 27636; la diversidad y la igualdad de oportunidades de la empresa son integradas en sus iniciativas del departamento DEI, por lo que se espera que cada participante pueda contemplar la posibilidad de accionar a partir de lo debatido; y verse a sí mismo como agente de posibles cambios.

Aportes y Contribuciones de la Intervención

La intervención educativa explora una aplicación innovadora de metodologías existentes en un contexto poco estudiado, contribuye en la intersección entre la enseñanza de inglés, inclusión laboral y formación corporativa. Aunque la metodología AICLE está bien documentada en la educación formal, son escasas las intervenciones e investigaciones en relación a los espacios de formación laboral para adultos en el área de recursos humanos, con un enfoque en la inclusión y la diversidad. La intervención podría servir como un caso de estudio para futuras implementaciones que utilicen metodología AICLE en entornos corporativos, en relación a las leyes de diversidad, inclusión, y accesibilidad.

La vinculación entre el desarrollo de la habilidad comunicacional en idioma inglés y la legislación sobre inclusión laboral, como la ley 27636 es poco común en el ámbito empresarial, puesto que la intervención demuestra que es posible y es útil el contenido para las personas que participen de capacitaciones lingüísticas; los espacios de formación corporativa pueden ser utilizados como entornos de reflexión social y cambio cultural, además de capacitación profesional o técnica, y la educación de adultos tiene un rol más presente, y puede generar un cambio en la percepción de los empleados de recursos humanos, quienes pueden traducir sus reflexiones en políticas más inclusivas y un acompañamiento más eficiente para las personas trans que trabajen en las empresas privadas de Argentina.

Limitaciones de la intervención

Las empresas privadas no se encuentran obligadas por ley a seguir la ley de cupo laboral trans 27636, la aplicación de la intervención educativa depende de la voluntad y los valores corporativos. En este sentido, el compromiso voluntario de la empresa es un factor determinante para que se lleve a cabo la intervención educativa en el sector determinado; la combinación entre el desarrollo del idioma y la temática de desarrollo puede considerarse un tema no prioritario, o hasta político dentro de las estrategias de formación, generando resistencia o una baja participación de la intervención educativa.

Las empresas privadas en Argentina suelen contratar empresas tercerizadas con enfoques exclusivos en Business English para la enseñanza de inglés, lo cual dificulta la aceptación de la propuesta con componentes inclusivos, y sociales.

La intervención está diseñada para participantes con niveles de inglés de B1 en adelante, excluyendo a trabajadores con menor competencia lingüística, limitando el acceso a la intervención, y a quienes podrían beneficiarse del enfoque.

La intervención educativa se llevaría a cabo en una empresa privada, por lo que la lectura y análisis de los datos concretos en relación a los cambios que sugiere la intervención se dificulta; los calendarios de los participantes también pueden estar limitados en tiempo y disponibilidad para participar de iniciativas de aprendizaje, por lo que puede afectar la profundidad y continuidad del mismo.

Referencias

- Análisis sobre vulnerabilidades y violencia que enfrenta la población LGBTQ+ (2023)
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-05/informe-de-analisis-de-la-encuesta-a-poblacion-lgbtq_es.pdf
- Alegre-Alvarado, L. (2021). Aprendizaje integrado de contenido y lengua extranjera para la enseñanza comunicativa de inglés académico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(4) Edición Especial, 125-146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8192303>
- Anijovich, R., & Mora, S. (2010). *Estrategias de enseñanza: Otra mirada al quehacer en el aula* (1a ed. la reimp.).
https://www.incasup.edu.ar/anexos/PNFP_secysup_economia2_clase4_anoijovich.pdf
- Banegas, D. L., & Lauze, C. (2020). CLIL and comprehensive sexual education: A case of innovation from Argentina. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2), 199–209. <https://doi.org/10.15446/profile.v22n2.80528>
- Badia, A., Cabrera, N., Espasa, A., Fernández-Ferrer, M., Guàrdia, L., Guasch, T., Guitert, M., Maina, M., Raffaghelli, J., Romero, M., Romeu, T. (2020). Decálogo para la mejoría de la docencia online. Propuestas para educar en contextos presenciales discontinuos. In A. Sangrà (Coord.), *Diseño de la colección: Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya* (pp. xx–xx). Editorial UOC.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Akal.
- Cabrejas Anton, C. (2016). *Trabajo de fin de grado: El manejo del inglés como vehículo de comunicación en el ámbito empresarial* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/22115/TFG-N.579.pdf>
- Castagnino, L. (2023). La formación profesional como derecho fundamental y como política pública, laboral y ocupacional. *Pensar en Derecho*, 23(1), 41-58.
<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/23/revista-pensar-en-derecho-23.pdf>
- Cendoya, A. M., Di Bin, V., & Peluffo, M. V. (2008). AICLE: Aprendizaje integrado de contenidos y lenguas extranjeras o CLIL (Content and Language Integrated Learning). *Puertas Abiertas*, 4(4), 65-68.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4558/pr.4558.pdf

- Cifuentes Rojas, M., Beltrán Moreno, M., & Vasconez Mera, P. (2024). La importancia del uso del idioma inglés en la industria hotelera y turística. *Revista InveCom*, 4(2), e 040207.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10558680>
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200107
- Cox Jr., T., & Blake, S. (1991). Diversity and inclusion in the workplace: A review and synthesis.
- Coyle, D., Hood, P., & Marsh, D. (2010). *CLIL: Content and Language Integrated Learning*. Cambridge University Press.
https://assets.cambridge.org/97805211/30219/excerpt/9780521130219_excerpt.pdf
- Decreto 721 de 2020. (2020). *Por medio del cual se establece que, en el sector público nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley n°24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo*. Publicada en el Boletín Nacional del 4 de septiembre de 2020.
- Dougaluk, C., & Monzón, M. (2021). *Material de Cátedra de la carrera Licenciatura en Educación. Modalidad a Distancia*. Universidad de Flores.
<https://cdn.uflo.edu.ar/objectfs/f3/82/f382b917a3b207bcb3d72c8de328063479f344d1?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3D%22Clase%204%20-%20Estructura%20y%20din%20C3%83%20A1mica%20de%20los%20grupos..pdf%22>
- Dupouy, L. (2021). *E-Learning: Nuevas tendencias en la formación online: El impacto de las tecnologías disruptivas*. OBS Business School.
<https://marketing.onlinebschool.es/Prensa/Informes/Informe%20OBS%20E-Learning.pdf>
- Echavez Padilla, J. D. (2024). *Trabajo de fin de maestría: Promoción de la inclusión laboral y el respeto a la diversidad sexual y de género en los trabajadores de la Empresa Aseo del Norte* [Tesis de maestría, Universidad de Santander].
<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/92831c9c-c69e-4819-9738-86afae8f9444/content>
- Ferrando, E. (2023). La motivación en la enseñanza de segundas lenguas: Aproximación teórico-práctica en el ámbito del enfoque integrado AICLE. *Lengua y Sociedad. Revista de Lingüística Teórica y Aplicada*, 22(1), 117-137.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/lys/v22n1/2413-2659-lys-22-01-117.pdf>

Flores Villanueva, C. (2022). *Trabajo de fin de maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación: Estrategia didáctica para mejorar las habilidades productivas del idioma inglés en los estudiantes adultos de un centro de idiomas en Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e7a32ccc-c40f-4af8-b828-eb0649bb4694>

Hamodi Galán, C., & Andaluz, L. (Eds.). (2022). *Educación con perspectiva de género*. Dykinson.

Inclusión educativa de las personas trans en Argentina (2023)

<https://www.undp.org/es/latin-america/historias/inclusion-educativa-de-las-personas-trans-en-argentina>

Ley N° 20.744. (1976). *Texto ordenado por Decreto 390/1976*. Bs. As.

Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Argentina, 2012

Martínez Níguez, A. (2024). *El español de los negocios como L2 del alumnado de movilidad de la Universidad de Alicante* [Tesis de maestría, Universidad de Alicante].

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/148931/1/TFM-Andrea-Martinez-Niguez.pdf>

Olvera Romero, C. (2024). *Trabajo de fin de maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente: Aprendizaje integrado de contenido y lengua extranjera: Competencias que fortalecen el diseño del perfil profesional de la y el docente de cursos bilingües* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Zacatecas].

http://148.217.50.3/jspui/bitstream/20.500.11845/3544/1/Tesis_Candelaria_Euridices_Olvera_Romero_compressed.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGB-TIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*. ISBN 9789220371510 (impreso), ISBN 9789220371527 (PDF).

Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Etnografías Contemporáneas*, 12(22).

<https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/751>

- Rodríguez Espinosa, P. E. (2021). *Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora Social con énfasis organizacional y Administradora de Empresas: Organizaciones trans-incluyentes: Co-construyendo espacios seguros para el bienestar de las personas con experiencias de vida trans desde las prácticas organizacionales en empresas privadas* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana].
- Perchivale, G., & Ansardi, M. (2023). *El Derecho al Trabajo*. Fundar.
<https://fund.ar/publicacion/el-derecho-al-trabajo/>
- Pérez Morejón, K., & Alfonso Porraspita, D. (2023). El proceso de capacitación: Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es
- Pieck Gochicoa, E., Vicente-Díaz, M., & García Castañeda, V. (2019). La formación para el trabajo como espacio de subjetivación: La incidencia de dos estrategias de vinculación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(82), 691-718.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300691&lng=es&tlng=es
- Piernas Andreo, M. (2022). *Trabajo de fin de maestría: Prevención de la transfobia en clase de FLE a través de la película Lola vers la mer* [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32098/Prevencion%20de%20la%20transfobia%20en%20clase%20de%20FLE%20a%20traves%20de%20la%20pelicula%20Lola%20vers%20la%20mer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puac, M. (2010) La intervención educativa: definiciones, enfoques y ámbitos de aplicación. *Revista electrónica Sinergia, XX ANIVERSARIO*, 1(5) 36–39 .
<https://www.igarciachampo.com.mx/wp-content/uploads/2018/08/sinergia-compressed.pdf#page=36>
- Guirado, M. S., & Renosto, S. A. (2023). *Un abordaje antropológico de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans en grandes empresas de AMBA** [Tesis de licenciatura, Universidad de Buenos Aires].
- Rodríguez, M. (2020). El derecho al trabajo de personas trans: Reflexiones en torno al cupo laboral y la ley. *Revista del Instituto de Derecho Laboral*, 20(25), 23–40.
<https://www.jstor.org/stable/26458660>

- Rivas, M., & Vega, I. (2021). *Diversidad sexual en el ámbito laboral: Herramientas para la inclusión de personas trans en el trabajo** [Tesis de grado, Universidad de Buenos Aires]. https://www.fundacionigualdad.org/_files/ugd/212b06_26315a7646b94a7d92b5ad23f6b5e41b.pdf
- Rodríguez Gutiérrez, D. (2021). El trabajo de las personas trans en el ámbito público y privado: Un análisis comparado de su situación en Argentina y en otros países. *Revista Justicia*, 30(1), 63-85. <https://www.revistajusticia.org/articles/article/158>
- Trepiana, M. (2021). *La inclusión laboral de personas trans: Un análisis de las políticas públicas y su implementación en el sector privado* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Córdoba]. https://repositorio.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/17989/Trepiana_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejos, F. (2023). *El acceso al trabajo para personas trans en el ámbito de la economía formal y el impacto de políticas inclusivas en Argentina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tucumán]. <https://repositorio.unt.edu.ar/handle/123456789/12345>