



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Percepciones de Discriminación Laboral de la población
LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago Agrio**

AUTORA:

Romero Nogales Melany Cristina

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Valenzuela Triviño Gilda Martina

Guayaquil, Ecuador

13 de febrero del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Romero Nogales, Melany Cristina**, como requerimiento para la obtención del título de **Trabajadora Social**.

TUTORA

f.  _____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.  _____

St. Omer Navarro, Vilma Noemí

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Romero Nogales, Melany Cristina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Percepciones de Discriminación Laboral de la población LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago Agrio**, previo a la obtención del título de **Trabajadora Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. _____
Romero Nogales, Melany Cristina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Romero Nogales, Melany Cristina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Percepciones de Discriminación Laboral de la población LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago Agrio**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

f. _____

Romero Nogales, Melany Cristina

REPORTE COMPILATIO

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Trabajo de Titulación_Romero Melany 18feb2026

3% Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

4% Idiomas no reconocidos (ignorado)

3% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Trabajo de Titulación_Romero Melany 18feb2026.docx
ID del documento: 59e4cfa4d26791bc67cc51dce7cb38fb3126d0d8
Tamaño del documento original: 423,06 kB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 18/2/2026
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 18/2/2026

Número de palabras: 18.023
Número de caracteres: 119.507

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas


N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Nathaly Freire_Juan Vega,P73.docx Nathaly Freire_Juan Vega,P73 #55993 Viene de de mi grupo 28 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (453 palabras)
2	localhost Naturaleza jurídica del consorcio. http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/12032/3/T-UICSG-PRE-JUR-DEB-297.pdf.txt 28 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (337 palabras)
3	SÁNCHEZ LOPEZ KATIUSKA tesis 31marzo2025.docx SÁNCHEZ LOPEZ ... #21251 Viene de de mi biblioteca 19 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (321 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec La necesaria implementación de la técnica legislativa e... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9505/1/T-UICSG-PRE-JUR-DEB-MD-171.pdf 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (166 palabras)
5	localhost La violencia ejercida sobre la mujer en el ámbito familiar y su incidenci... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/17002/3/T-UICSG-PRE-FL-CPC-370.pdf.txt 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (152 palabras)

Firma de Estudiante

f. 
Romero Nogales, Melany Cristina

Firma de Docentes

f. 
GILDA VALENZUELA TRIVIÑO
TUTORA

f. 
CHRISTOPHER MUÑOZ, MGS.
COORDINADOR UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a mí madre, quien me ha apoyado incondicionalmente durante todo este proceso.

A mi tutora, Guilda, quién durante todo el desarrollo del trabajo de titulación me ha brindado de sus conocimientos y ha tenido paciencia conmigo.

A mi hermana, por darme de su apoyo a lo largo de la carrera.

Al café, que me ha dado calor y me ha mantenido recargada en el proceso.

Y a mí, por perseverar y no rendirme ante las inconveniencias de la vida.

DEDICATORIA

Esta investigación va dedicada a todas las personas de la comunidad LGBTIQ+ quienes se han visto afectados por las barreras de acceso y la discriminación tanto social como laboral.


Y a mí madre, porque sin ella nada de esto sería posible, te dedico mis esfuerzos hoy, mañana y siempre. Gracias infinitas.




UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
TUTORA

f. 

VILMA ST. OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CHRISTOPHER MUÑOZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO SEMESTRE B-2025 (Cod. 14318)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTIQ+ QUE HABITAN EN EL CANTÓN LAGO-AGRIO", elaborado por ella estudiante MELANY CRISTINA ROMERO NOGALES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 9.2 / 10	9.00 / 10 Total: 30 %	9.00 / 10 Total: 30 %	9.00 / 10 Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.10 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

1.1	Antecedentes	3
1.1.1	Antecedentes Contextuales	3
1.1.2	Antecedentes Investigativos	9
1.2	Definición del Problema	24
1.3	Preguntas de Investigación	29
1.3.1	Pregunta principal	29
1.3.2	Subpreguntas	29
1.4	Objetivos	30
1.4.1	General	30
1.4.2	Específicos	30
1.5	Justificación	30
2.1	Marco Teórico	33
2.1.2	Teoría de Género	33
2.1.3	Teoría del Constructivismo	35
2.2	Marco Conceptual	36
2.2.1	Población LGTBIQ+	36
2.2.2	Calidad de vida	37
2.2.3	Calidad de vida laboral	37
2.2.4	La desigualdad y su relación con la discriminación social. 38	
2.2.5	La discriminación como forma precisa de desigualdad social en el ámbito laboral.	38
2.2.6	La población LGTBIQ+ como víctimas de discriminación en el campo laboral	39
2.3	Marco Normativo	41
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador	41
2.3.2	Tratados y Convenios Internacionales	42

2.3.3	Legislación Nacional del Ecuador	43
2.4	Marco Estratégico	43
2.4.1	Agendas Nacionales	43
2.4.2	Objetivos de Desarrollo Sostenible	45
2.4.3	Agendas Nacionales	46
2.4.4	Agendas Sectoriales	47
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		49
3.1	Enfoque de la investigación	49
3.1.1	Nivel y tipo de investigación	50
3.1.2	Universo o Población	50
3.1.3	Muestra.....	51
3.1.4	Muestreo.....	51
3.1.5	Técnicas e Instrumentos	51
3.1.6	Formas de análisis de información.....	52
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		53
4.1	Resultados de Objetivo Específico 1: Describir las manifestaciones y prácticas de discriminación laboral hacia las personas LGBTIQ+, desde las dimensiones estructurales, culturales y normativas.53	
4.1.1	Dimensión Estructural.....	53
4.1.2	Dimensión Cultural	56
4.1.3	Dimensión Normativa.....	58
4.2	Detallar los efectos psicosociales de la discriminación y exclusión laboral que han percibido las personas del colectivo LGBTIQ+ 61	
4.3	Identificar las limitaciones que las personas LGBTIQ+ perciben que podrían existir en la aplicación de las políticas públicas locales de inclusión laboral.	63
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES		65
RECOMENDACIONES		67

RESUMEN

La presente investigación abarcó la problemática de la discriminación laboral que experimentan las personas de la comunidad LGBTIQ+, buscó encontrar las principales barreras de acceso al trabajo y el impacto psicosocial que los actos de discriminación han tenido en las personas de la comunidad. Por lo cual, mediante un estudio de campo utilizando entrevistas semiestructuradas, se realizó el acercamiento con cinco personas de la comunidad, se evidenció que la discriminación laboral se presenta de manera diferenciada según la identidad de género y orientación sexual, siendo las personas trans las más afectadas en cuanto al acceso laboral, dependiendo en su mayoría de redes de contacto, lo cual denota la ausencia de procesos de contratación inclusivos. Frente a esta realidad, se han propuesto capacitaciones laborales, campañas de sensibilización ciudadana, y la fomentación de la empatía en espacios de trabajo como medidas para lograr construir entornos laborales seguros e inclusivos para las diversidades sexuales y de género.

Palabras Claves: identidad de género, Comunidad LGBTIQ+, discriminación laboral, identidad sexual, estereotipos, exclusión.

ABSTRACT

This research addressed the issue of labor discrimination experienced by individuals in the LGBTIQ+ community, aiming to identify the main barriers to accessing employment and the psychosocial impact that discriminatory acts have had on community members. Through a field study using semi-structured interviews conducted with five individuals from the community, it became evident that labor discrimination occurs differently depending on gender identity and sexual orientation, with transgender individuals being the most affected in terms of job Access. Their employment largely depends on personal networks, highlighting the absence of inclusive hiring processes. In response to this reality, workplace training programs, public awareness campaigns, and the promotion of empathy in work environments have been proposed as measures to build safe and inclusive spaces for sexual and gender diversity.

Keywords: gender identify, LGBTIQ+ community, workplace discrimination, sexual identify, stereotypes, exclusion.

INTRODUCCIÓN

La discriminación por identidad de género es una problemática presente en todo el mundo. Esta vulnera los derechos de las personas de diversa identidad de género, como lo son transgénero, no binarias y género fluido, siendo así limitadas sus oportunidades, seguridad y hasta el reconocimiento social. Aunque no se pueden negar los avances que se han logrado, siendo tanto legales como culturales en los últimos años, la exclusión continua en ámbitos como lo son el laboral, educativo y sanitario. Además de presentarse en espacios públicos, en los cuales puede existir violencia física y verbal.

No es una situación reciente, pues a lo largo de nuestra historia diversas culturas se han visto divididas entre aceptar o reprimir a las identidades fuera de la heteronormativa. Sin embargo, la presencia de los movimientos sociales, los marcos jurídicos internacionales y la visibilidad en los medios de comunicación, han evidenciado la creciente urgencia de eliminar dichas prácticas de discriminación y tratar a dichas personas como es debido. Siendo individuos diferentes con necesidades diferentes, aunque siempre se ha añorado la igualdad y ser tratados tal como lo representa su identidad. Desafortunadamente la sociedad actual, en su mayoría, sigue sin aprobar ni tolerar la presencia de la comunidad.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

Esta problemática está fuertemente arraigada, esto debido tanto al colonialismo como a las estructuras sociales conservadoras, recordando que, durante la colonia, las diversidades de género eran duramente castigadas, siendo vistas como pecado y delito. Marcando un legado de represión el cual persistió después de la independencia de los países latinoamericanos y difundió estrictos estándares binarios, ajustándose únicamente al sexo biológico, femenino y masculino, por lo cual el espacio que ocupa la violencia por identidad de género es preocupante (Viteri, Ugalte, & Benavides, 2021). Estos autores relatan los tratos inhumanos que se daban en la ciudad de Quito, siendo así que, cuando era penalizado, sufrían de maltratos de tanto físico como psicológico por parte de la misma policía, vulnerando sus derechos y atentando contra su vida, viviendo sumidos en el miedo. Aun así, lucharon por la despenalización de la homosexualidad en el Ecuador, consiguiendo su objetivo. En contraste con esos años de represión, maltratos y humillaciones, se han identificado avances jurídicos como por ejemplo la unión de hecho en 2014 y el matrimonio igualitario en 2019. Esto no quiere decir que ya no exista discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+, de hecho, son pasos que han marcado un camino hacia la igualdad y cohesión social.

A inicios de los años 60 surgieron los primeros movimientos de lo que hoy es el movimiento LGBTIQ+, buscando reconocimiento tanto político como también derechos civiles, aunque enfrentaron una fuerte resistencia social e

institucional. En la década de los 80, debido a la epidemia del VIH se impulsó su visibilidad y organización de las comunidades del movimiento, asimismo fortaleció el estigma y violencia. Desde el siglo XXI varios de los países latinoamericanos han avanzado en reconocer legalmente los derechos de las personas de la comunidad. Lamentablemente, aunque existe un avance institucional, la aceptación cultural sigue siendo compleja de abordar (Chaves & Ester, 2021).

Aun así, en la actualidad se penalizan las prácticas fuera de la heteronorma, en donde las penas varían según el grado, yendo desde 5 a 15 años de cárcel en; Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, San Cristóbal y Nieves, Santa Lucía y San Vicente y las granadinas (Chaves & Ester, 2021). La interseccionalidad entre colonialidad y género nos revela cómo los sistemas coloniales modernos no solamente racializan y jerarquizan, sino que también imponen normativas rígidas y binarias de género y sexualidad las cuales excluyen y violentan las identidades diversas. Esta colonialidad del poder no solamente racializa y clasifica a las personas, sino que también impone un sistema moderno/colonial de género el cual fragmenta y oprime, en el cual las personas LGBTIQ+ son sometidas a múltiples formas de opresión, las cuales involucran raza, clase, género y sexualidad. Es así como la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ no puede desentenderse del legado colonial el cual impuso las identidades normativas y jerárquicas, borrando conocimientos y prácticas de género y sexualidad no normativas propias de muchas culturas originarias. Por lo tanto, abordar la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ desde la interseccionalidad y colonialidad implica desafiar estas estructuras,

reconociendo la diversidad de experiencias según e origen étnico, contexto social y las identidades tanto sexuales como de género, siendo así un avance hacia la inclusión y justicia social. (Lugones, 2008)

Esto nos indica que la colonialidad del poder no solamente racializa y clasifica a las personas, sino que también impone un sistema moderno/colonial de género el cual fragmenta y oprime. El género no puede ser entendido sin considerar la intersección con la raza, clase y sexualidad, puesto que estas categorías se entrelazan en situaciones de opresión.

Continúan reportándose asesinatos por motivos de orientación sexual como también de identidad de género, siendo de esta manera que, aunque su identidad empieza por ser imperceptible, algo que solo habita dentro del ser, al expresarse al exterior es visto como un arma, siendo tratados de manera injustificada como criminales.

En el Ecuador, la población es de 18.6 millones de personas. Siendo así que el número de habitantes ha crecido en 186,102 en el último año, representando un incremento del 1.01%. (Geodatos, 2025). De los cuales, en la población mayor de 18 años, el 2,4% se ha autoidentificado como parte de la comunidad LGBTIQ+, siendo alrededor de 270,970 personas. Siendo que 221,721 habitantes se identifican con orientación sexual diversa, siendo 55% lesbianas, 36,1% gays, y 7,1% bisexuales, y 110,519 habitantes los cuales se identifican con identidad de género diversa, siendo así 58,3% transmasculinos, 40,1% transfemeninas, y el 1,6% no binarios (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

La situación laboral en Ecuador refleja una tasa de desempleo de alrededor 3,5%, lo cual representa alrededor de 309.000 personas, con marcadas diferencias de género, pues mientras el desempleo femenino es del 4,2%, el desempleo masculino es menor, contando con el 3%. En cuanto a la tasa de empleo adecuado encontramos una tasa de 35,9%, siendo que en 2024 se contaba con una tasa del 35,4% demuestra que no se ha dado un crecimiento en el empleo ecuatoriano (González, 2025). Por otro lado, las personas de la comunidad se encuentran con un camino difícil de encaminar, pues toda la población general se encuentra en busca de un empleo y sueldo justo, es entonces que nos encontramos con el 15,9% de la comunidad GLBTI, siendo es específico Gays, Lesbianas. Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, involucrados en trabajos sexuales en las calles. Muchas de las personas de la comunidad que se encuentran trabajando en empresas, prefieren mantenerse ocultos y pasar desapercibidos por miedo al rechazo y la discriminación. (Salinas, 2018)

Durante el periodo precolombino existieron culturas como lo son Tolita, Valdivia y Bahía, en las cuales hubo la presencia de figuras prehispánicas que evidencian que estas esculturas se alejaban de lo binario, siendo de esta manera que las figurillas no calzaban en las etiquetas de hombre o mujer, ya que se les identificaba con características tanto masculinas como femeninas (García, 2020).

Durante los años 80 y 90, las personas fuera de la normativa sufrieron una dura época de maltrato tanto físico como psicológico de parte de la policía, en este contexto, las personas trans y de género diverso eran el objetivo principal de violencia, al ser rápidamente identificables, los testimonios de

quienes vivieron los hechos describen detenciones, torturas y asesinatos (Viteri, Ugalte, & Benavides, 2021). Contradictoriamente, se rechazaba lo que no se consideraba aceptable moralmente, mientras se cometían actos inhumanos en contra de individuos diversos.

En 1998, gracias a los esfuerzos del colectivo Coccinelle, Ecuador se convierte en el tercer país en incorporar la prohibición explícita de la discriminación por la orientación sexual en la Constitución, de esta manera, al haber logrado dar este gran paso, dos años después se unió la identidad de género (García, 2020). No obstante, en 2015 hubo un avance legal que causó gran regocijo para las personas de diversa identidad de género, siendo esto la posibilidad de cambiar el género que se refleja en la cédula de identidad (García, 2020).

Es así como el activismo LGBTI+ ha establecido el avance de los derechos hacia una vida cada vez más libre y digna, colectivos como lo son Coccinelle se manifestaron para visibilizar los actos de violencia y exigir justicia, aunque los casos de impunidad y discriminación continúan existiendo hoy en día.

El cantón Lago Agrio, se encuentra ubicado en la provincia de Sucumbíos, la cual cuenta con una población de aproximadamente 177,000 habitantes, mientras que el cantón registra aproximadamente 90,000 habitantes (El Oriente, 2019). Cuenta con organizaciones de apoyo a la comunidad LGBTIQ+ como lo es la Fundación recientemente institucionalizada "Amazonía de Colores", en donde sus actividades constan de reuniones en compañía de individuos con profundas vivencias y comparten

sus experiencias, brindan apoyo y tratan de hacer justicia a sus miembros afectados por la violencia indiscriminada. Asimismo, no existen datos específicos los cuales determinen cuántas personas de autoidentifican como parte de la comunidad LGBTIQ+ en Lago Agrio. Sin embargo, en la Amazonía ecuatoriana, en la cual se ve incluido Sucumbíos, se registran alrededor de 2,9% de habitantes pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

En el cantón se conocen los actos de violencia en contra de las personas de la comunidad a través de las experiencias relatadas por sus miembros afectados, como lo son la violencia física y verbal que sucede inclusive en espacios públicos, teniendo como única razón la identidad sexual o de género, el rechazo se encuentra presente en el cantón, así como en todas partes del mundo, incrustado todavía en algunos individuos. Además, la discriminación laboral hace presencia en cuanto a las personas de la comunidad LGBTIQ+, puesto que todavía es visto como tabú para la mayoría de la población, como de algunas familias conservadoras, las cuales rechazan, alejan o excluyen a sus familiares por ser parte de la comunidad, mayormente trans o de género diverso.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce que: "Todo individuo es igual y deberán gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin discriminar incluso identidad de género, todavía persisten casos los cuales discriminan de manera indirecta y no aceptan nada más que la normativa" (Art.11).

Es así como diversos estudios y reportes han documentado que la existente discriminación hacia las personas de la comunidad LGBTIQ+ e identidades de género diversas continúa siendo una problemática la cual se puede ver expresada como violencia física y verbal, como también en exclusión social y laboral.

1.1.2 Antecedentes Investigativos

Aun con los avances en el marco legislativo que se han dado en diferentes países, la discriminación en el ámbito laboral hacia la comunidad LGBTIQ+ continúa siendo un problema de estructura globalizada. Diversos estudios en América Latina, Europa y los Estados Unidos son evidencia de cómo la orientación sexual y la identidad de género continúan siendo una limitante para el acceso, la permanencia y la escalada profesional en los ambientes laborales.

Las personas que se identifican como trans, que no muestran conformidad con el género binario ligado a la ciencia, enfrentan niveles de exclusión incrementados, en tanto que las respuestas a niveles institucionales bajo la perspectiva del colectivo son insuficientes y según sus juicios, implementadas erróneamente. Las investigaciones realizadas hasta el momento coinciden en un pensamiento activista, resaltando que, según sus autores, se requieren políticas de carácter inclusivo, enfoques de naturaleza interseccional y marcos en el ámbito jurídico que contemplen con mayor efectividad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad para todas las personas.

Para empezar, Arrúe Mendizábal (2023) realizó su investigación titulada "El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género. Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans", la cual tuvo como objetivo el analizar los avances en la protección sociolaboral de las personas trans en España, prestando suma atención en el reconocimiento del derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión. La metodología que utiliza es del tipo cualitativa y jurídica, basándose en la revisión de la normativa y jurisprudencia relevante, informes nacionales e internacionales y literatura académica. Sus principales resultados fueron el identificar que, en los entornos laborales, se continúa evidenciando una hostilidad considerable en lo que se refiere a las personas que conforman la comunidad LGBTI, especialmente cuando se trata de sus miembros trans. Aun cuando el marco legal, como, por ejemplo, la Ley 15/2022 y la ley en proceso conocida como "Ley trans" son consideradas por la comunidad en cuestión como avances en el ámbito legislativo, se alega que la persistencia de la discriminación es una realidad en los entornos prácticos. El estudio utiliza las siglas LGBTI al ser una investigación dedicada en específico para aquellos miembros.

Por otro lado, la autora Lady Suárez (2020) desarrolló su investigación titulada: "Discriminación social en la comunidad LGBTI" en la cual utilizó una metodología de enfoque cualitativo, contando como muestra a los miembros de la comunidad LGBTI y personas heterosexuales en Colombia, específicamente del municipio de Chía, Cundinamarca. Suárez plantea como pregunta de investigación: ¿Por qué las personas que se reconocen como LGBTI se ven expuestas a actos discriminatorios en el municipio de Chía,

Cundinamarca? Sus resultados principales determinaron que la comunidad LGBTI experimenta actos de discriminación e incluso actos de violencia en varios espacios públicos en los cuales las personas interactúan con los demás, esta discriminación impacta tanto sus derechos humanos como a su salud física y emocional. Los principales factores de discriminación fueron los estereotipos de género, las creencias culturales, religiosas y las familias conservadoras. Desde un enfoque del Trabajo Social, la investigación tiene como punto principal el visibilizar cada una de estas experiencias subjetivas de marginación con la finalidad de llevar a cabo una propuesta que tenga como eje principal el realizar intervenciones idóneas que respeten la diversidad sin aspirar a igualdades homogéneas.

En el contexto situacional ecuatoriano, el autor Diego Rivas (2023) en su investigación titulada: "Análisis de la discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ en Ecuador y sus estrategias de resistencia, a partir de los estudios de recepción e historias de vida" cuya metodología consta de estudios de recepción e historias de vida por parte de la comunidad LGBTIQ+. Plantea como pregunta de investigación: ¿Cómo se construye, opera y va mutando la discriminación y violencia en contra de la diversidad sexual y de género en Ecuador, y cuáles han sido las estrategias de resistencia emprendidas por la población LGBTIQ+ ante estas situaciones de vulneración? En su investigación evidencia una exclusión de gran profundidad, especialmente cuando se trata del campo laboral, en donde se alegan casos de violencia claramente marcada y estrategias enfocadas en la resistencia que, según los miembros de la comunidad, radican en la heteronormatividad y un constructo de estereotipos no fundamentados.

Asimismo, Cristian Gualle (2021) en su investigación titulada: "Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual" en la cual utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, plantea como su hipótesis si la orientación sexual es un factor que afecta a la inserción laboral de la comunidad LGBTI+. A lo cual tuvo como resultados que, aun cuando los gobiernos y diferentes organismos a nivel internacional se han tomado el tiempo de abordar esta temática, la insuficiencia de data ha establecido una barrera para los avances efectivos en las denominadas políticas públicas inclusivas, y muchos individuos pertenecientes a la comunidad LGBTI+ se encuentran en una situación que las obliga a recurrir a fuentes de empleo o generación de ingresos de tipo informal.

Por otra parte, México no es una nación ajena a la problemática en cuestión y el autor José Ramírez (2024) en su investigación titulada: "Discriminación laboral contra personas LGBTI+ en México" identifica como su objetivo el analizar el marco legal, la situación documentada por las estadísticas oficiales y los mecanismos de protección que existen para las personas de la comunidad LGBTI+ en el ámbito laboral. Utilizando una metodología cualitativa y analizando fuentes secundarias. Sus principales resultados demuestran que a pesar de que este país cuenta con un marco legislativo que prohíbe actos de discriminación en el ámbito laboral, se alega que un aproximadamente un 30% de los miembros de la comunidad LGBTI+ manifiestan que han sido víctimas de circunstancias que estos perciben como discriminatorias, específicamente cuando se habla de entornos laborales.

Sumado a lo previamente mencionado, encontramos a la autora Victoria Paredes (2020) en su investigación "El caso de "Sweet & Coffee".

Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género" la cual planteó como su pregunta de investigación: ¿Cómo se podría haber aplicado un litigio estratégico desde una perspectiva de género en el caso de discriminación laboral contra personas transexuales conocido como Sweet & Coffee? Utilizó una metodología cualitativa por medio de un estudio de caso, mediante los cuales tuvo como principales resultados el desarrollo de un conjunto de estrategias, como, por ejemplo, el conocido Litigio Estratégico que cuenta con perspectiva de género. Un ejemplo de esta herramienta es el caso Sweet & Coffee en la República del Ecuador, en donde se persigue el fortalecimiento de la defensa de los derechos en el marco laboral de los individuos que se autodenominan trans por medio de mecanismos que contemplan acciones a nivel judicial y no judicial.

En este sentido, en los Estados Unidos de América, los autores Sears, Castleberry, Lin y Mallory (2021) los cuales en su investigación titulada: "LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment" se plantearon como objeto de investigación el investigar y documentar las experiencias de discriminación y acoso laboral basadas en la orientación sexual e identidad de género entre 935 adultos LGBT. Para ello utilizaron una metodología de tipo mixta, cualitativa y cuantitativa, puesto que se realizaron encuestas con preguntas cerradas y dos abiertas, las cuales indagaban en experiencias de discriminación y acoso. Los principales resultados que obtuvieron fueron el determinar que el fenómeno discriminatorio y el acoso en el campo laboral son una problemática que impacta negativamente a casi el 50% de las personas del colectivo LGBT, lo que influye según sus percepciones en el bienestar psicológico y en los tiempos de permanencia en

los empleos, aun cuando en teoría, existe un compendio de protecciones en el ámbito legislativo de la nación en diversos estados.

Específicamente el 45.5% reportaron discriminación o acoso, el 29.8% experimentaron discriminación laboral (contratación o despido), 37.7% reportaron acoso (verbal, físico o sexual). En cuanto a las personas LGBT de color se encontró que el 29.0% son más propensas a no ser contratadas y el 35.6% a experimentar acoso verbal. Mientras que el 48.8% de las personas transgénero reportaron discriminación laboral y el 43.9% no fue contratado debido a su identidad de género. Es por ello por lo que el 50.4% no son abiertos sobre su identidad LGBT y el 40.7% modifica su apariencia o comportamiento para evitar la discriminación.

Similarmente, se presenta en el contexto nacional de El Salvador, en donde el autor Gerardo Ramos (2017) en su investigación "Discriminación Laboral por Orientación Sexual e identidad de género en el Salvador" plantea como su objeto el identificar cuál es la situación de discriminación laboral a la que es sometida la población LGBTI en el Salvador. Utilizó una metodología de enfoque cualitativa del tipo documental. Es así como tuvo como resultados principales donde se concluyó que la exclusión laboral permanece constante pese a los marcos legislativos y jurídicos que cuentan aun con vigencia. Es, por tanto, que se han desarrollado diseños de lineamientos que contemplan políticas de inclusión que se orientan a que se garantice la igualdad de oportunidades.

Retornando a nivel nacional, en Ecuador, la autora Estefanía Cisneros (2017) la cual en su investigación "Discriminación laboral por identidad de

género y por orientación sexual en el Ecuador" se planteó como objetivo el determinar los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano en 2013, para lo cual utilizó una metodología cualitativa. Sus resultados principales demuestran que se han empleado instrumentos de recolección de datos como encuestas a escala país, con el fin de poner en evidencia los distintos factores en el contexto socioeconómico que pueden profundizar el fenómeno de exclusión de la población LGBTI, lo que ha fungido como herramienta de utilidad para la formulación de recomendaciones de concreta estructura desde un análisis enfocado en una perspectiva econométrica.

Por su parte las autoras Karla Muñoz y Mariela Chávez (2020) en su investigación "Exclusión laboral y su incidencia en el desarrollo sostenible de las personas LGBTI+Q" plantearon como su pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de la exclusión en las personas LGBTI+Q que han sido excluidas del ámbito laboral y cómo influye en su desarrollo sostenible? Es así como se presentaron como principales resultados que las mencionadas desigualdades hasta el momento, que son claramente estructurales, continúan influyendo negativamente según el colectivo, en la calidad de vida y desarrollo de las personas que lo conforman, las cuales, apenas representan entre el 1% y el 2% de las contrataciones en el entorno laboral de formalidad.

En Estados Unidos, las autoras Caroline Medina y Lindsay Mahowald (2022) en su investigación "Discriminación y barreras para el bienestar: La situación de la comunidad LGBTIQ+ en 2022" plantearon como su objetivo el analizar el estado actual del bienestar de la comunidad LGBTIQ+, documentando los niveles de discriminación, las barreras estructurales y los

impactos en la vida cotidiana de las personas LGBTQ+. Su metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, con una muestra de 1,032 personas adultas de la comunidad LGBTQ+ de los Estados Unidos. Como principales resultados obtuvieron que la data del Center for American Progress del año 2022, confirmó que las personas del colectivo LGBTQ+ encaran limitantes significativas, no únicamente en el campo laboral, sino también cuando se trata al acceso a vivienda, servicios en el nicho de la salud y el empleo de espacios públicos, lo que, bajo la perspectiva de la población LGBTQ+, son diversas formas de opresión, enfatizando estos en las denominadas personas trans y racializadas.

Mientras tanto, en países como Perú, la autora Rosita Celdán (2022) en su investigación titulada: "Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género" planteó como pregunta el conocer en qué estado se encuentran frente a la protección de los derechos laborales de la población LGBTQ y qué acciones por parte del Estado pueden mejorar la protección efectiva de sus derechos. Mediante una metodología cualitativa, obtuvo sus principales resultados los cuales muestran que, aunque también se da la existencia de políticas como, por ejemplo, el Plan Nacional de Derechos Humanos, se alega que no han sido efectivas ni eficientes, por lo que se lleva a cabo una propuesta para desarrollar un protocolo de inspección en el campo laboral, que cuente con una perspectiva de género.

Esto también se ve reflejado en la situación de la República del Ecuador, en donde las autoras Ruth Gallegos y Marcela Samudio (2025) en su investigación: "Narrativas biográficas: visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual" plantearon como su pregunta de investigación: ¿cómo

afectan las normas de género en la discriminación laboral y la influencia de estas experiencias influyen en el bienestar y reconocimiento de habilidades, con implicaciones para la creación de entornos laborales inclusivos? Utilizando una metodología en un enfoque cualitativo. Como principales resultados se determinó que, según el colectivo, se refleja como las normativas ligadas al género y la heteronormatividad son generadores de exclusión, aun cuando existe un marco legislativo que establece claramente la prohibición de actos de discriminación.

En este orden de ideas, los autores José Bravo y Geovanna Vaca (2019) en su investigación "Discriminación Laboral: experiencias y alternativas de afrontamiento de la población LGBTI" de enfoque cualitativo mediante entrevistas semiestructuradas, cuenta con un objetivo, el conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral de la población LGBTI. Como resultados principales se encontró que, por medio de metodologías de naturaleza cualitativa y entrevistas que se enfocan en el mismo tipo de medición de datos subjetivos, se realizó una exploración de las perspectivas experienciales, las cuales, si se toma en cuenta el enfoque de subjetividad, son evidencia de actos discriminatorios, casos de explotación y niveles elevados de estrés en el campo laboral.

En España, el autor Alejandro Hernández (2025) en su investigación "Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans" con una metodología cualitativa con un diseño descriptivo, basada en entrevistas, el cual tuvo como preguntas de investigación: ¿cuál es el papel de los/as profesionales de la intervención social en la atención de las personas

trans? ¿cuáles son las cuestiones más destacadas en la relación profesional entre intervención social, Trabajo Social y personas trans? Como principales resultados se ha documentado que las personas denominadas trans, encaran grandes retos en lo que respecta al acceso y conservación de sus trabajos. Estrategias como mentorías y programas enfocados en la inclusión, cuentan con una importancia esencial, así como también, el papel del Trabajo Social Corporativo, con el fin de dar un impulso a los cambios en las políticas internas de las organizaciones y empresas.

Sin embargo, la autora Marina Fernández (2024) en su artículo "Claves para la integración de las personas LGBTI en un circuito laboral heteronormativo" centrado en una metodología cualitativa, determina que se tiene también evidencia de que aun con todo el nuevo marco legal mencionado previamente, en España continúa la persistencia de potentes barreras estructurales bajo la percepción de los miembros del colectivo, al igual que a nivel social, lo que plantea serias dudas sobre la verdadera efectividad de dicho marco normativo.

Otro ejemplo de esto es un estudio llevado a cabo en Chapinero, Bogotá, de los autores Jorge Jiménez, Marleny Cardona y María Sánchez (2023) titulado "Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia" con una metodología la cual emplea entrevistas semiestructuradas y de análisis descriptivo, la cual tuvo como pregunta de investigación ¿cuáles son los perfiles ocupacionales de la comunidad LGBT en la Localidad de Chapinero teniendo en cuenta los actuales mercados de trabajo y la vulnerabilidad en la calidad de vida? En donde se evidencian las formas en las que los actos

discriminatorios varían en función de cada una de las identidades de género, lo que desemboca según el colectivo, en un conjunto de consecuencias negativas que impactan en la calidad de vida de las víctimas.

En este mismo sentido, al realizar una revisión de estudios en la nación mexicana, encontramos a la autora Grecia Valencia (2023) que, en su investigación "Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género" utilizó una metodología narrativa, y se planteó como pregunta de investigación ¿qué se ha investigado sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género en México? A lo cual se proporciona una visión tanto nacional como global, sobre la discriminación en el ámbito laboral, enfocada en la orientación sexual y el concepto de identidad de género, resaltando principalmente resultados que son clave para proponer una discusión con tintes críticos en el contexto situacional en estudio.

En Villavicencio, Colombia, por ejemplo, encontramos a Natalia Moreno, José Rincón y Gina Villalobos (2015) los cuales realizaron una investigación titulada "Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia)" en la que se utilizó una metodología con enfoque cualitativo complementado con herramientas del método cuantitativo. En donde se realizó la documentación del cómo las tradiciones de la población mayoritaria a nivel conservador hacen que el colectivo sienta que se perpetúa la discriminación, lo que, según sus alegatos, los obliga a ocultar sus identidades para tener el acceso a un empleo formal.

De igual manera, en el Ecuador, identificamos al autor Fernando Vaca (2022) quien en investigación titulada "Los derechos humanos frente a la exclusión y discriminación laboral de la comunidad LGBTI" mediante una metodología cuantitativa y cualitativa, se planteó como pregunta de investigación ¿cuáles son los perfiles ocupacionales de la comunidad LGBTIQ+, tomando en cuenta los actuales mercados de trabajo y la vulnerabilidad de la calidad de vida? A los cual se evidenció de cómo los nichos de mercado en el campo laboral cuentan con una operatividad basada, según la comunidad LGBTI, en prejuicios, y no sobre las capacidades y la meritocracia, lo que genera una violación directa a los derechos humanos, siendo esto, según los afectados, un motivo para la exigencia de una reforma legal.

Pero, volviendo a Ecuador, específicamente en Cuenca, hallamos al autor Carlos Loja (2024) el cual en su investigación "Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023" planteó como su pregunta de investigación: ¿cuáles son los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI que están articuladas a las diferentes Asociaciones de la ciudad de Cuenca, período 2022-2023? En donde se utilizó una metodología mixta al aplicar entrevistas y encuestas, identificó que los actos discriminatorios han impactado de forma grave el bienestar emocional de los miembros del colectivo que se encuentran afiliado a asociaciones de la localidad, siendo que el 71% de la comunidad LGBTI en Cuenca ha sufrido

situaciones de discriminación y homofobia, 30.1% víctimas de violencia y el 73.1% acosos por su orientación sexual o identidad de género.

En Perú, vecino regional de Ecuador, hallamos a la autora Alicia Araujo (2024) por medio de su investigación "Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos" en donde planteó como pregunta de investigación: ¿cuáles son los cuerpos normativos que contemplan la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género, y cuáles son las implicancias que estas modalidades de discriminación tienen en los derechos laborales de los trabajadores peruanos? Para ello utilizó una metodología de tipo documental, dogmático jurídico, con un enfoque cualitativo en la cual la data oficial muestra la forma en la que la discriminación en el campo laboral ha violentado los derechos elementales, como el acceso a plazas de trabajo de atributos justos, la sindicalización y la estabilidad de la dimensión laboral. Presentó un promedio de 55.4% de la población en trabajos precarios, incluyendo personas LGBTI, además de 119 mujeres trans, el 94% se sustentan del trabajo sexual, sufriendo de maltrato, humillación y acoso constante.

Esta exclusión, es un fenómeno no solamente nacional, y regional, sino también internacional, por ellos los autores Luis Piñas, Beatriz Viteri y Nelson Freire (2024) en su investigación titulada "La lucha por la igualdad laboral: Derechos humanos y discriminación hacia la comunidad" de enfoque cualitativo, plantearon como objetivo el analizar la discriminación laboral contra la comunidad LGBTIQ+ en el Ecuador, desde una perspectiva de derechos humanos, y proponer la necesidad de políticas públicas que puedan

garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. En donde se ha tenido que plantear el requerimiento de carácter de urgencia en la generación de políticas que cuenten con un eje principal que contemple acciones a favor de la inclusión frente a los patrones que el colectivo percibe y describe bajo su lógica como patriarcales, y de tintes homofóbicos, los cuales, niegan la diversidad sexual.

Otra evidencia es que, en Colombia, especialmente en la ciudad de Medellín y Bogotá, las autoras María Avendaño, María Álvarez y Erika Moreras (2019) en su investigación "Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial" de metodología mixta, cualitativa y cuantitativa, constando con entrevistas estructuradas así como de encuestas personales, plantearon como su objetivo de investigación el proponer estrategias que incentiven la inclusión laboral para la población LGBTI de la UPI OASIS II en el marco de la Política Pública de Responsabilidad Social Empresarial en Bogotá. A lo cual se identificó que continúan las limitantes a nivel estructural que excluyen a las personas del colectivo LGBTIQ+ de los empleos formales. Desde un enfoque de Trabajo Social, se logra resaltar el requerimiento, al igual que en Ecuador, de políticas en el sector público que cuenten con una naturaleza más transformadora.

Estudios de carácter comparativos que se encuentran fundamentados en fuentes múltiples enfocadas en teorías de género, como por ejemplo, los autores Martínez, Real, Salazar y Centeno (2024) los cuales, en su investigación "Discriminación hacia las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI" mediante una metodología descriptiva documental con enfoque comparativo, su objetivo se basa en analizar la discriminación hacia

las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI. Mediante lo cual han proclamado demostrar que, pese a los avances en el marco legal, como ya se ha expuesto previamente, existen restricciones significativas tanto a nivel social como institucional para el ejercicio pleno de los derechos de la población LGBTI.

Un ejemplo de esto es precisamente la crítica al marco legislativo de España por parte de la autora Carmen Sáez (2022) en su investigación "Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo" basada en una metodología jurídico-analítica, la cual plantea como su objetivo el analizar la tutela antidiscriminatoria laboral por orientación sexual en España, evaluando el marco normativo vigente, su aplicación judicial y la idoneidad del Anteproyecto de Ley para la Igualdad Real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos para las personas de la comunidad LGBTI. Donde se muestra una diversidad de leyes que no imponen obligaciones de manera concreta ni reconocen formalmente la fobia al colectivo como un riesgo en la dimensión psicosocial, lo que, según los miembros de la comunidad, refuerza la responsabilidad del Estado para ofrecer garantía de los entornos a nivel laboral de manera segura.

En Tonalá, Chiapas, encontramos a los autores Jorge Esponda y Julia Marroquín (2023) mediante su investigación "Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGTBTTIQ+" con una metodología de carácter exploratorio mixto, en donde se plantearon: ¿a qué adversidades se han enfrentado en el mercado laboral, por pertenecer a esta comunidad? Es así como, en sus resultados principales, se encuentra que ya se ha evidenciado de forma subjetiva la gravedad de los actos exclusivos a

nivel social y del trabajo por medio de instrumentos de recolección de datos como entrevistas, en donde se revelan consecuencias en la dimensión emocional, como, por ejemplo, cuadros depresivos.

Finalmente, la autora mexicana Valeria Álvarez (2025) en su investigación "Discriminación laboral hacia la comunidad LGBT: *scoping review*" de tipo sistemática exploratoria, se planteó como objetivos el analizar cuáles son los factores relevantes que están presentes en la discriminación del mercado laboral a nivel global hacia las personas LGBT en la literatura científica. Encontrando que la revisión de tipo sistemático a nivel global, identifica claramente los factores culturales, religiosos y estereotipos, que según los miembros de la comunidad LGBT, fungen como motores para la exclusión, especialmente en los entornos laborales, y evidencias la necesidad de la proposición de un conjunto de herramientas estratégicas de carácter concreto para fomentar una mayor inclusión, lo que señala de manera precisa la insuficiencia de estudios en el ámbito latinoamericano como un vacío que debe ser diligentemente atendido.

1.2 Definición del Problema

A nivel global, los actos discriminatorios dirigidos hacia los miembros de la comunidad LGBTIQ+ sigue siendo un fenómeno de naturaleza estructural que impacta, especialmente, al marco laboral. Aun cuando existen avances en el ámbito legislativo en algunas naciones como los Estados Unidos de América, España, México o Perú, diversas investigaciones concuerdan en que estas normativas no han conseguido la erradicación de prácticas de discriminación sistémica ni transformar las condiciones del

constructo que para el colectivo es percibido como desigualdad, lo que afecta la inclusión de forma efectiva.

Estudios desde un enfoque de psicología social y organizacional (Loja, 2024; Valencia, 2023; Bravo Blandín & Vaca Alvarado, 2019) han logrado identificar subjetivamente que estas prácticas mantienen y se basan en prejuicios que no son conscientes, lo que la comunidad denomina micromachismos, discursos heteronormativos y mecanismos para excluir simbólicamente que no permiten el reconocimiento del otro como un ente legítimo en espacios de trabajo.

Por otra parte, la marginalización no solamente es manifestada en la ausencia de accesos al empleo, sino que además se puede apreciar en la exclusión cotidiana dentro del marco laboral, por medio de mecanismos como, por ejemplo, el acoso laboral, la no visualización de las denominadas identidades de género, y la negación de las oportunidades de un ascenso.

Desde una perspectiva en la dimensión psicosocial, estos elementos aumentan los niveles de estrés, depresión, ansiedad y deterioro del bienestar emocional, específicamente de personal vulnerables mentalmente que son discriminadas. Siendo entonces la discriminación laboral un factor de impacto directo sobre la salud psicológica de las personas LGBTIQ+ de mayor sensibilidad, lo que afecta las redes de apoyo, la autoestima y sus participaciones en lo que se reconoce como el tejido productivo y social (Loja, 2024).

En el contexto nacional de la República del Ecuador, el contexto situacional se ve agudizado a consecuencia de una sinergia de elementos

estructurales: un marco legislativo que, aun cuando prohíbe actos de discriminación, no cuenta con mecanismos efectivos de implementación; una cultura de trabajo predominante heteronormada y un conjunto institucional que presenta una fortaleza enorme cuando se trata de oponerse a las garantías de las exigencias sexo-genéricas.

Informes mencionados previamente (Gualle, 2021; Araujo, 2024; Bravo Blandín & Vaca Alvarado, 2019; Sears, Castleberry, Lin, & Mallory, 2021) expresan cómo la población de personas que se perciben como trans y de naturaleza “no binaria” encaran niveles extremos de exclusión según la percepción del colectivo, lo que según sus miembros, provoca que la comunidad se vea obligada a adoptar un empleo informal o a llevar a cabo maneras de subsistir que se encuentran cercanas a economía de supervivencia, esto, si se enfoca el análisis en un eje de Trabajo Social.

En este sentido, la comunidad LGBTIQ+ alega que se evidencia una ausencia de políticas en el sector público que cuenten con atributos interseccionales que contemplen la multiplicidad de los elementos que según los miembros del colectivo representan la opresión (Arrúe Mendizábal, 2023; Rivas, 2023). Los testimonios que se han recogido en estudios de enfoque cualitativo son evidencia subjetiva de una constante, definida por los investigadores como la negación sistémica del derecho a una vida laboral con condiciones dignas y seguridad (Piñas, Viteri, & Freire, 2024).

Aunado a esto, lo que se clasifica por la comunidad LGBTIQ+ como violencia simbólica en los entornos laborales, se refleja en elementos sociales normalmente inofensivos como chistes, exclusiones, o preguntas que dada la

sensibilidad psicológica, consideran invasivas, o silencios que interpretan como actos que erosionan la subjetividad de los trabajadores del colectivo LGBTIQ+, lo que genera estados emocionales de hipervigilancia, autocensura y fragmentación identitaria debido a la interpretación individual por parte de quien se percibe como víctima (Moreno, Rincón, & Villalobos, 2015; Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2023).

Este contexto situacional ha sido causante, en una cantidad diversa de casos, de la interiorización del rechazo y la desmotivación inherente a la integración a circuitos laborales de naturaleza formal, lo que produce de este modo una autoexclusión que quien se percibe como la víctima, justifica en su idea de contexto hostil.

Ahora bien, aún con los múltiples estudios e investigaciones que hasta ahora se han llevado a cabo, tanto en términos académicos como técnicos, según la comunidad, existen vacíos de importancia, tanto en teoría como metodología, los cuales, son una dificultad para comprender de forma integral el problema, especialmente por su característica subjetiva en donde no se pueden aplicar mediciones objetivas.

Primero, es importante implementar un enfoque de tipo interseccional a profundidad, evitando generalizar las vivencias experienciales de las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+, logrando así distinguir entre ciertos subgrupos que encaran niveles diferenciados de actos de exclusión.

En segundo lugar, el colectivo percibe la persistencia de una desconexión entre la investigación empírica y el diseño de políticas en el ámbito público: los hallazgos subjetivos de estudios a nivel académico en la

dimensión social no siempre pueden traducirse en medidas a nivel legislativo o institucionales de forma concreta. Además, una parte considerable de data existente se origina de fuentes globales o urbanas, lo que deja considerables vacíos con respecto a las zonas no urbanas, o sectores informales (Celdán, 2022).

Desde un enfoque en la dimensión psicológica, aun no se ha logrado conseguir una profundización de los impactos mentales de la exclusión percibida en el marco laboral sobre estas poblaciones de elevada sensibilidad, ni el diseño de métodos estratégicos de intervención psicosocial que se ajustan a las particularidades culturales y emocionales de la comunidad LGBTIQ+.

Dicho esto, es posible determinar que el núcleo de la problemática radica en la persistencia percibida de un constructo normativo, cultural e institucional que solidifican la matriz heteronormativa excluyente en los entornos de trabajo, lo que produce (simbólicamente o materialmente) patrones de acciones discriminatorias hacia las personas LGBTIQ+, especialmente aquellas con identidades que no se consideran por el colectivo hegemónico como, por ejemplo, aquellas personas que se perciben como trans.

La mencionada estructura, opera tanto en el diseño de políticas públicas como en la cultura organizacional de las instituciones, lo que provoca limitantes que, según el colectivo, niegan el acceso total y pleno al trabajo, lo que erosiona la salud psicológica y que perpetúan el estigma social.

Ahora bien, desde una perspectiva crítica, la problemática no puede ser resuelta solamente por medio de reformas en el marco legislativo: esto, requiere una metamorfosis a profundidad de los aparatos tanto culturales como institucionales y ahora también simbólicos, lo que legitima la exclusión, así como también la articulación de las metodologías estratégicas a nivel interdisciplinario que integren derechos humanos, dimensión psicológica, comunitaria y trabajo social, economía inclusiva y educación de diversidad.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta principal

¿Cuál es la situación de discriminación laboral que podrían estar enfrentando las personas LGBTIQ+ en Lago Agrio en el año 2025?

1.3.2 Subpreguntas

1. ¿De qué manera se expresan las acciones de discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ y qué elementos estructurales o culturales las sostienen?
2. ¿Cuáles son las principales consecuencias psicosociales que la discriminación y exclusión laboral genera en las personas del colectivo LGBTIQ+?
3. ¿Qué limitaciones presentan las políticas públicas actuales para garantizar una inclusión laboral efectiva de las personas LGBTIQ+?

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar la situación de discriminación laboral que podrían estar enfrentando las personas LGBTIQ+ que habitan en Lago Agrio en el año 2025, con la finalidad de sugerir estrategias de promoción de condiciones laborales dignas y seguras.

1.4.2 Específicos

1. Describir las manifestaciones y prácticas de discriminación laboral hacia las personas LGBTIQ+, desde las dimensiones estructurales, culturales y normativas.
2. Detallar los efectos psicosociales de la discriminación y exclusión laboral que han percibido las personas del colectivo LGBTIQ+
3. Identificar las limitaciones que las personas LGBTIQ+ perciben que podrían existir en la aplicación de las políticas públicas locales de inclusión laboral.

1.5 Justificación

La discriminación laboral hacia la población LGBTIQ+ es una problemática la cual afecta los derechos humanos, equidad social y desarrollo económico, aunque se han hecho avances legales los miembros de la comunidad continúan enfrentando prejuicios, exclusión y desigualdad en los entornos laborales. Es así como esta investigación busca analizar las percepciones de discriminación dentro de la comunidad LGBTIQ+, proporcionando evidencia la cual permita comprender las barreras sistémicas y culturales las cuales sostienen este problema.

La inclusión laboral de la comunidad no es solamente un asunto de justicia, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible del cantón, puesto que la discriminación en el trabajo limita las oportunidades económicas, refuerza estereotipos dañinos y contribuye a entornos laborales hostiles. Por ello, estudiar estas percepciones nos permite visibilizar experiencias que, en muchos de los casos, son ignoradas o normalizadas, lo que puede impulsar políticas públicas más inclusivas.

La presente investigación aporta a la carrera de Trabajo Social en cuanto a su importancia en la comprensión crítica y empática propias de esta problemática, siendo esencial al momento de planificar intervenciones sociales centradas tanto en la inclusión, como en el bienestar social y laboral de la población LGBTQ+. En cuanto a su aporte social, su propósito es informar sobre las causas y consecuencias de la discriminación laboral que experimenta la población LGBTQ+, sensibilizando a la población general y fomentando políticas públicas las cuales promuevan igualdad y justicia social tanto en el ámbito laboral como social.

Este estudio se enmarca en el dominio 4 de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, "Dinámicas sociopolíticas y democracia" misma que se articula en las líneas de investigación de:

- Derechos humanos y problemáticas sociales
- Ciudadanía y derecho global
- Dinámicas sociopolíticas, democracia y actoría social

Existen estudios a cerca de la discriminación laboral los cuales se centran en perspectivas generales sin profundizar en las percepciones

subjetivas de los miembros de la comunidad LGBTIQ+, por lo que la presente investigación se plantea aportar, los estudios de género y la sociología del trabajo al indagar las maneras en las que se construyen y experimentan estas formas de exclusión.

A diferencia de las investigaciones que se limitan a estadísticas de empleo, esta investigación prioriza las narrativas personales, explorando cómo se percibe la discriminación y la manera en la que afecta a la identidad, la productividad y la salud mental, siendo así que, en contextos donde predominan los prejuicios, este análisis es crucial para promover cambios culturales y estructurales. En síntesis, se proyecta generar conocimiento crítico, influir en políticas inclusivas y contribuir a una sociedad más equitativa y empática, donde el mercado laboral no excluya por razones de orientación sexual o identidad de género.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Marco Teórico

2.1.2 Teoría de Género

De acuerdo con Marisela Guzmán (2021), la Teoría de Género encuentra su origen en el año de 1950, desde una perspectiva psicológica y sexológica, a partir de la utilización del término "género" (gender) en la ciencia por el psicólogo y sexólogo John Money, quien llevó a cabo un trabajo con sujetos intersexuales, aduciendo la expresión "rol de género" (gender role) con la intención de referir lo relativo a las características distintivas de las categorías "niño/hombre" o "niña/mujer", tales como la conducta, los atuendos, la actitud y la personalidad generadas por la misma sociedad.

Posteriormente según lo indicado por Jorge Revilla (2013), para la década de 1960, un gran aporte científico realizado por el antropólogo, psiquiatra, escritor, y profesor universitario Robert Stoller, se logró mitigar la relación entre la conceptualización de sexo y género, alegando que la identidad de género tiene sus cimientos en un factor psicológico no dependiente en muchas ocasiones del sexo biológico del individuo. A partir de esta premisa, se inicia la separación entre lo que corresponde a la biología de la identidad y el rol social cuyos argumentos comienzan a ser estudiados y analizados desde una perspectiva sociológica progresivamente.

En este mismo orden de ideas, ya en la década de 1980 se consolida la Teoría de Género mediante la expansión multidisciplinaria desde su nacimiento a través de la difusión de la teorización en varios continentes donde se desarrollan además, el análisis de las disciplinas en las que

inicialmente aparecieron los estudios feministas tales como la antropología, la psicología, la literatura y la historia, lo con base a lo expuesto por Diez y otros (2018), tomando en cuenta los aportes de la doctrina dedicada al estudio de su contenido, se puede inferir que la Teoría de Género comprende un constructo social de roles, conductas y caracteres que una sociedad relaciona con el sexo biológico, así mismo afirman que la Teoría in comento, además de la distinción antes señalada entre el género (aspecto social) y el sexo (aspecto biológico), analiza las desigualdades existentes en el contexto del poder, la jerarquía, y la construcción de la identidad a partir de la interacción social; aunado a ello, en una perspectiva moderna aduce el vínculo que se desarrolla entre ésta y otros factores determinantes dentro de los que mencionan la etnia, la edad y la orientación sexual, y cuestiona las normas heteronormativas.

Por su parte, Guzmán (2021), infiere que la Teoría de Género es definida como el estudio de lo que se percibe como comportamiento masculino, femenino y/o queer de acuerdo con una comunidad, sociedad o campo de estudio determinado. Del mismo modo, expresa que la distinción entre sexo y género responde a que el sexo versa sobre las categorías del cuerpo humano biológicamente visibles, es decir femenino, masculino e intersexual, mientras que el género refiere a las categorías de expectativas sociales, roles y comportamientos, femenino y masculino; del mismo modo, se considera que aún y cuando la Teoría Feminista y la Teoría de Género son utilizadas en la práctica de forma independiente y poseen amplia divergencia, su origen reside en semejantes postulados esenciales, en virtud de que la

Teoría de Género se compone a partir del feminismo contemporáneo y las teorías que la sustentan.

2.1.3 Teoría del Constructivismo

El constructivismo en el ámbito de la sexualidad refiere las variaciones divergentes entre las culturas y persigue el equilibrio de las relaciones humanas, en este sentido, Álvarez y otros (2017) afirman que este principio no estudia propiamente los comportamientos sino los significados de las prácticas sexuales, tomando en consideración que desde esta perspectiva, la sexualidad refiere básicamente una construcción sociocultural e histórica cuya dinámica está influenciada por diferentes aspectos como las religiones, culturas, y las clases sociales, reflejando el criterio de la cultura occidental donde el género sugiere una representación de la categorización social de los individuos, mediante la que se exponen particularidades de índole psicológica, social y comportamental, correspondientes a lo que se consideran únicos y mutuamente precisos géneros como son el femenino y el masculino.

Por otra parte, el constructivismo como el construccionismo social son parte del amplio panorama de lo que se encuentran dentro de lo que es considerado como el pensamiento posmoderno, siendo el que se perfila hacia una modalidad de conocimiento crítico, apartado de los principios del conocimiento en la modernidad, vinculado a los principios positivistas, donde se separa el sujeto del objeto.

Asimismo, expresan que tanto constructivistas como construccionistas, convergen en que los cimientos del conocimiento están sujetos a un

proceso tanto psicológico como social constructor de la realidad en consecuencia, el comportamiento humano se examina mediante este proceso; sin embargo, ambas también difieren en la forma en la que se construye la realidad, es decir, en cómo se construye la realidad siendo que para los constructivistas comporta una perspectiva individual sujeta a las percepciones, costumbres y estructura mental, y para los construccionistas refieren la interrelación de los sujetos en un mismo contexto cultural.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Población LGTBIQ+

El término LGTBIQ+ es un acrónimo que agrupa a lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersex, queer, entre otros, como forma de englobar las distintas identidades que se difunden sobre las normas tradicionales de la sexualidad y el género. Tal conceptualización deja entrever que la sexualidad humana no es binaria, sino fluida y divergente, evidenciándose en trabajos de investigación de reciente data en materia de identidad y orientación sexual (Barrientos, 2016).

En este sentido, es preciso traer a colación la distinción que resaltan Heras-Sevilla y otros (2021), aduciendo que la identidad de género es la apreciación personal que cada individuo percibe de su propio género, y la orientación sexual por su parte, corresponde al género hacia donde una persona se siente atraída desde la perspectiva física, emocional, romántica o sexual; así mismo afirman los autores, que de acuerdo con la doctrina actualizada, estas dos conceptualizaciones son independientes, es decir, un

individuo puede tener una identidad de género que dista de su sexo de nacimiento, al mismo tiempo puede poseer una orientación sexual diversa.

2.2.2 Calidad de vida

La calidad de vida distingue las circunstancias en que vive una persona las cuales determina que su existencia sea satisfactoria y digna de ser vivida, o caso contrario llena de consternación, en términos generales refiere una conceptualización profundamente subjetiva, y está estrechamente relacionada con la sociedad donde el individuo se desenvuelve. Verbigracia de ello, en el entorno rural las personas que habitan carentes de medios y recursos tecnológicos, con mayor contacto con la naturaleza y distantes de la evolución que se percibe en otros entornos sociales, sienten una vida placentera aun teniendo pocos recursos materiales; distintos de aquellos que se desarrollan en ambientes urbanos quienes requieren de las innovaciones tecnológicas para sentir satisfacción personal, en virtud de que han evolucionado en medio de la globalización y la competitividad.

Por su parte, Suarez y otros (2022) la define como: “el conjunto de dimensiones dentro de la vida de un individuo que confluyen para una percepción individualizada de satisfacción”. En otras palabras, son divergentes factores que circundan el entorno de una persona los cuales vienen a determinar la sensación de bienestar o insatisfacción personal.

2.2.3 Calidad de vida laboral

Esta se concibe a grosso modo como la satisfacción de los trabajadores en el contexto de su desarrollo laboral; para Ponce y otros (2022), corresponde a la forma divergente en que se interpreta y se valora la vida humana desde una organización, donde se persigue que el trabajador

evolucione y se mantenga conforme a la par de que se logre la eficiencia de la empresa o la institución a la que éste pertenezca.

La calidad de vida laboral está profundamente vinculada con el ambiente de trabajo, o bien todas aquellas particularidades que inciden directamente en el bienestar o la afectación de salud de los trabajadores, incluidos los riesgos que puedan devenir de las actividades que le son inherentes a sus funciones dentro de una organización y/o empresa determinada (Castro y otros, 2018).

2.2.4 La desigualdad y su relación con la discriminación social.

Para Eduardo Chávez y otros (2018), la desigualdad social compone uno de los ámbitos de mayor atención y complejidad para el análisis de las ciencias sociales, e infieren que se trata de una de las líneas que no ha sido estudiada con la importancia que imprime para establecer la relación entre la discriminación como práctica social y relacional, y la desigualdad como un fenómeno cambiante. Dicho en otras palabras, la desigualdad social crea uno de los desafíos para la comunidad científica, entendiendo que la discriminación, entendida como una práctica social y relacional que divide el tejido social, y la desigualdad, concebida como un fenómeno dinámico e indeterminado amerita ser investigada con mayor énfasis para establecer la incidencia de uno sobre el otro.

2.2.5 La discriminación como forma precisa de desigualdad social en el ámbito laboral.

Las dificultades que enfrenta una sociedad profundamente desigual para dar cabal cumplimiento al derecho a la igualdad y la no discriminación

tiene también su influencia en el aspecto laboral, y se pueden ver afectados por diversas situaciones en todos los sectores de la economía, sea este formal o la informal; dado que desde los empleados de empresas sólidamente constituidas, profesionales de libre ejercicio, o empleados informales o del campo, son sujetos de derechos humanos y en consecuencia pueden ser vulnerados de una u otra forma. De modo que, esta situación puede generarse bien sea en el proceso de acceso al trabajo, en su desempeño e incluso en ambos momentos, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2003).

En este orden de ideas, es importante resaltar que, dentro de las brechas de igualdad de condiciones en el ámbito laboral, se denota una falta de interés que refleja el desconocimiento general acerca de las distintas barreras que enfrenta cada individuo al intentar incorporarse al mercado laboral, quienes pueden ser excluidas de un empleo por motivos de raza, sexo o religión, esta afirmación de Ana Zambrano y otros (2023) alude a los discapacitados, los trabajadores de edad y expresan que por lo general quienes se describen como víctimas de discriminación en el acceso a un empleo continúan siéndolo durante su jornada laboral en virtud de las desventajas acumuladas.

2.2.6 La población LGBTIQ+ como víctimas de discriminación en el campo laboral

El campo laboral se desenvuelve en medio de mecanismos que discriminan y rechazan a determinados grupos de la sociedad sin tomar en cuenta las capacidades y potencialidades de las personas, en los cuales los

perfiles ocupacionales sin lugar a dudas evidencian discriminación laboral, por el hecho de que un grupo difiere de otros dada su procedencia étnica, sexo, discapacidad, raza y especialmente su orientación sexual, siendo estos elementos causales de que estas personas no puedan aspirar niveles jerárquicos de importancia dentro del campo laboral formal. Tal como lo refieren Jorge Jiménez y otros (2023), quienes a su vez remarcan la importancia que ha impreso la lucha constante en la disminución de estas brechas sociales, no obstante son fenómenos que continúan presentes, especialmente en países en vía de desarrollo en los cuales persisten grupos en condiciones de vulnerabilidad al violarse sus derechos, y en consecuencia esto incide negativamente en el ámbito laboral y la calidad de vida incluida la de la comunidad LGBTQ+.

De lo anterior se desprende que, tanto la discriminación y exclusión laboral por orientación sexual es divergente en los casos de hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénero, por cuanto está determinada desde la perspectiva de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En las relaciones laborales, estos acontecimientos refieren una situación compleja desde el contexto social contemporáneo, acontecida de la poca aceptación de la diversidad sexual, lo cual contraviene los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. Este aporte del autor Francisco Rubio (2006), se complementa con la afirmación de la condición del no reconocimiento a este grupo como sujetos laborales, dados los datos que anteceden su investigación donde ha sido comprobada la existencia de segregación y discriminación laboral por razones de género.

Actualmente la población LGBTIQ+ se percibe como el sujeto epistémico de la vulneración laboral, por cuanto la discriminación hacia este grupo son la demostración activa y necesaria para exponer cómo las estructuras heteronormativas de género se convierten en barreras concretas para el acceso, ascenso y permanencia en el empleo, en consecuencia de lo anterior, se puede inferir que se consideran víctimas no desde un contexto pasivo, sino más bien desde la perspectiva social que exhibe la injusticia sistémica y la violación de derechos en el ámbito laboral.

2.3 Marco Normativo

El conjunto de preceptos legales que protegen la diversidad tiene su origen en textos de carácter universal hasta la legislación nacional, los cuales se desarrollan a continuación debido a su jerarquía, a saber:

Los tratados internacionales acogidos y ratificados por la Constitución Nacional del Ecuador:

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa en su articulado, específicamente en el Art. 11 numeral 2 el principio de igualdad y no discriminación establece además como causales de discriminación prohibidas en el territorio nacional, "pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos."

De igual forma el Artículo 326 numeral 5 expresa el derecho a un trabajo digno y establece la misma prohibición en toda forma de discriminación en el ámbito laboral.

Entre tanto el Artículo 66 numeral 9 constitucional, admite e instituye el derecho de todas las personas para tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables respecto a su vida y orientación sexual.

2.3.2 Tratados y Convenios Internacionales

Principalmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual establece en su 1° artículo la igualdad de condiciones con la que nacen todos los seres humanos al expresar que son libres e iguales en dignidad y derechos. Seguidamente prohíbe expresamente la discriminación por ningún motivo, ya sea color, sexo, raza, lengua, religión, posición socioeconómica o cualquier otra condición donde ha de considerarse incluida la orientación sexual e identidad de género.

En el contexto laboral internacional con igual jerarquía sobre las leyes nacionales del Ecuador corresponde mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en cuyo texto se otorga el reconocimiento al derecho a un trabajo digno para todas las personas, y de igual forma prohíbe expresamente la discriminación en el contexto laboral.

Es importante traer a colación unos principios que si bien no corresponden a un Tratado Internacional de carácter vinculante como son los Principios de Yogyakarta (2006), los cuales se encuentran estatuidos en un documento que acopia la propuesta de diversos juristas internacionales quienes pretenden establecer ciertos principios relativos a la orientación

sexual e identidad de género, a propósito de que se los consideren como pautas básicas para guiar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho Internacional en el contexto de los derechos humanos relativos a las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) (Gauché Marchetti, 2011).

2.3.3 Legislación Nacional del Ecuador

Con relación a las prerrogativas en el marco de la identificación, la Ley Orgánica para la Gestión de la Identidad y Datos Civiles (LOGIDAC, 2016) establece la posibilidad del cambio de la cédula de identidad para distinguir la identidad de género sentida, pese a que esto influye de forma directa en el acceso y la permanencia en el campo laboral.

En este mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social (2010), en el 1° artículo de este texto normativo, expresa el derecho de los individuos para participar libremente en democracia, desde donde pueden elegir y ser elegidos, sin discriminación de ninguna índole.

En el contexto laboral el Código del Trabajo ratifica los preceptos constitucionales ya mencionados especialmente los relativos a la igualdad de condiciones y a la no discriminación en los términos del acceso al empleo y causales de despido con fundamentos discriminatorios.

2.4 Marco Estratégico

2.4.1 Agendas Nacionales

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género (ANIG) corresponde a una herramienta por medio de la que se planifican propuestas destinadas al

establecimiento de políticas públicas definidas en el marco de la igualdad de planes sectoriales. En el desarrollo de este instrumento para el período 2021-2025 continúa abordando la exclusión histórica que en materia laboral ha afectado a la comunidad LGBTIQ+.

Esta agenda, incluyó taxativamente un eje relativo a "Economía y Empleo", donde se han establecido políticas destinadas a disminuir las brechas de desigualdad, además de los altos índices de subempleo y desempleo, a través del trabajo conjunto con el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, la ANIG, está enfocada en el impulso constante de la inclusión laboral formal además de la capacitación necesaria en el ámbito de la diversidad de género, de modo que se garantice el principio de la no discriminación para los miembros de la comunidad LGTBQ+ ante las oportunidades laborales y económicas.

En lo que se refiere al marco estratégico de la presente investigación es preciso afirmar que encuentra sus cimientos en las herramientas de planificación y políticas públicas del Ecuador, siendo estos instrumentos garantes de la igualdad de condiciones y la no discriminación de grupos vulnerables, donde se puede inferir primordialmente al Plan Nacional de Desarrollo (PND) conjuntamente con la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Población LGBTIQ+ (ANIG 2021-2025).

Estos elementos constituyen un eje fundamental en el contexto de economía y empleo, a través de los cuales se establecen directrices concretas destinadas al desarrollo de estrategias basadas en todo lo que concierne a la capacitación mediante programas, fomentar y promover el acceso al mercado laboral de personas tendientes a la comunidad LGBTIQ+.

A partir de esta premisa, identificar estos propósitos nacionales resalta la urgencia de medir las percepciones de discriminación laboral en el Cantón Lago Agrio, en pro de evaluar y determinar si las estrategias estatales que se están ejecutando, además se están cumpliendo en la práctica local, lo que es de gran utilidad como una herramienta de diagnóstico para las políticas del gobierno autónomo descentralizado. El Plan Nacional de Desarrollo corresponde al instrumento supremo de planificación nacional, en el que se encuentra establecido el criterio político y administrativo del Estado ecuatoriano.

2.4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el contexto actual cuyo período comprende 2024-2025 se estructura en: 4 ejes, 9 objetivos, 70 políticas y 105 metas ancladas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, siendo de utilidad para el tema que se plantea en la presente investigación, el Eje Social y el Eje Económico contentivo de políticas y metas.

Haciendo énfasis en las más relevantes para el objeto de estudio, relativas a la Secretaría Nacional de Planificación, 2024, cuyo primer objetivo versa sobre las mejoras de las condiciones integrales de la población con relación fundamentalmente al acceso equilibrado a las áreas sociales más susceptibles como son la salud, el agua, la vivienda y la educación, siendo que las políticas que acompañan este objetivo se enmarcan en disminuir los índices de pobreza, desarrollar competitividades a través del empleo en todas sus fases, con relación a los empleos de la economía popular o solidaria el acompañamiento para los emprendimientos; así como también la promoción y el fortalecimiento de herramientas económicas divergentes.

Esta misiva guarda relación con el tema de la investigación, en virtud de los referentes de la calidad de vida con las oportunidades económicas en el acceso al empleo y a la autonomía económica, por medio de la cual las personas pueden obtener el sustento económico necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su entorno familiar, lo que en consecuencia provee bienestar a la sociedad en general.

Progresivamente, el tercer objetivo establece lo relativo a la seguridad integral juntamente con la política, donde hace referencia a los grupos no vulnerables, siendo que la población LGTBQ+ forma parte de estas acciones estratégicas destinadas a reducir las divergentes formas de discriminación y violencia. De la cual padecen constantemente las personas que se identifican con esta comunidad.

Adicionalmente, el objetivo 6 se refiere a la generación de empleos dignos, y aduce la necesidad de implementar políticas y programas destinados a promover la sostenibilidad de estos programas los cuales están sujetos a estrategias de mejora continua, que deben contar además con apoyo gubernamental en aras de fomentar la competitividad.

2.4.3 Agendas Nacionales

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género (ANIG) corresponde a una herramienta por medio de la que se planifican propuestas destinadas al establecimiento de políticas públicas definidas en el marco de la igualdad de planes sectoriales. En el desarrollo de este instrumento para el período 2021-2025 continúa abordando la exclusión histórica que en materia laboral ha afectado a la comunidad LGBTIQ+.

Esta agenda, incluyó taxativamente un eje relativo a "Economía y Empleo", donde se han establecido políticas destinadas a disminuir las brechas de desigualdad, además de los altos índices de subempleo y desempleo, a través del trabajo conjunto con el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, la ANIG, está enfocada en el impulso constante de la inclusión laboral formal además de la capacitación necesaria en el ámbito de la diversidad de género, de modo que se garantice el principio de la no discriminación para los miembros de la comunidad LGTBQ+ ante las oportunidades laborales y económicas.

2.4.4 Agendas Sectoriales

En el contexto sectorial, es meritorio traer a colación el programa "Tejiendo el empoderamiento de mujeres autoridades locales", el cual tiene su génesis en la aprobación del Reglamento para la inscripción y calificación de candidatas y candidatos de elección popular 2013 y posteriormente con la entrada en vigencia en el año 2018 de la Ley orgánica integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM), donde se conceptualizó la violencia política como una forma concreta de violencia en contra de las mujeres, destacando la afectación directa en el ejercicio de sus derechos políticos, y las consecuencias que ello implica en diversos ámbitos de su desarrollo.

El referido programa, es ejecutado bajo la dirección del Centro de Apoyo y Protección de los Derechos de la Mujer y la Infancia (CEPAM), quienes de acuerdo con su página web oficial persevera constantemente a propósito de erradicar la violencia ejercida contra las mujeres y motivar su independencia y/o emancipación a través de las iniciativas que llevan a cabo

juntamente con los servicios que brindan en diversas comunidades bajo el referido proyecto.

En el mismo orden de ideas, en el marco de la conmemoración de su 40° aniversario, CEPAM ratifica la responsabilidad con la equidad social, así como brindar apoyo a las mujeres consideradas víctimas de agresión de género en Ecuador. Específicamente en la localidad donde se encuadra la presente investigación, se desarrolla en el marco del referido proyecto la Agenda Local para la igualdad de género del cantón Lago Agrio 2024 – 2028.

De lo anterior se desprende que si bien estas agendas locales están expresadas en un contexto donde hace referencia específicamente al género de la mujer en el sentido más amplio, no es menos cierto que en el caso particular del CEPAM, reconoce y respeta la diversidad sexual y de género, ya que dentro de sus objetivos fundamentales refiere la construcción de una sociedad inclusiva para todas las personas sin considerar la orientación sexual o identidad de género de las mismas, en virtud de lo cual, aquellas mujeres que pertenecen a la comunidad LGTBQ+ son consideradas como parte de ella. Dicho en otras palabras, la labor que realizan se extiende a la promoción de los derechos de personas con identidades diversas, incluyendo a las mujeres trans.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación de acuerdo con Acosta Faneite (2023) refiere a las formas en que el autor se aproxima al objeto o fenómeno sobre el cual versa su estudio, tomando en cuenta la perspectiva que se utiliza para realizar el análisis de las investigaciones y la aplicación de las teorías que sustentan el desarrollo.

Particularmente, la presente investigación corresponde con el enfoque que abarca los estudios cualitativos, el cual se ubica dentro de un modelo científico naturalista. También conocido como humanista naturalista o interpretativo, dado a que el interés primordial de este tipo de enfoque está destinado a estudiar el significado de divergentes acciones humanas en el contexto de la vida social. Otra de sus características, corresponde a que se trata de ser un enfoque inductivo, en el que se emplea la clasificación de datos con la cual es posible dilucidar la pregunta de investigación, o bien crear nuevas interrogantes a partir de la interpretación (Piña Ferrer, 2023).

De lo anterior se colige que dado al propósito de la presente investigación sobre la base de interpretar la situación de las personas LGBTIQ+ en el cantón Lago Agrio, en el marco de los factores estructurales y culturales, y su relación con la discriminación en el contexto laboral, es de gran utilidad este enfoque, por medio del cual es posible conocer de viva voz

estas experiencias y a su vez comprender como pueden llegar a ser las relaciones de los miembros de esta comunidad en el ámbito laboral.

3.1.1 Nivel y tipo de investigación

El presente estudio se encuentra nivel de investigación de tipo exploratorio, que de acuerdo con Esteban Nieto (2018), este tipo de estudios se asemejan como un viajar a un lugar desconocido, del cual no se posee algún tipo de información, más que la percepción de un breve comentario, y en virtud de ello al llegar al lugar todo es desconocido, carente de referencias, por lo que, al desarrollar este tipo de investigación principalmente es necesario explorar.

El mismo autor infiere que la utilidad de este tipo de estudios versa sobre la base de relacionarse con fenómenos desconocidos; obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. Los estudios exploratorios pocas veces constituyen un fin en sí mismos, por el contrario, mayormente determinan tendencias, identifican áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio.

3.1.2 Universo o Población

El universo, refiere a los integrantes de la población LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago-Agrio, el cual, según el Censo del INEC de

Población de 2022, la población total del Cantón es de 105.044 habitantes (Federación de Mujeres de Sucumbíos, 2024).

3.1.3 Muestra

Se buscará a cinco personas miembros de la comunidad LGBTIQ+, siendo así que se busca recolectar experiencias individuales de las diversas identidades sexuales y de género presentes en el Cantón.

3.1.4 Muestreo

Para seleccionar a los individuos específicos se aplicará el muestreo probabilístico por conveniencia, el cual permitirá acceder a un acercamiento con las personas de la comunidad LGBTIQ+ las cuales acepten compartir sus experiencias.

3.1.5 Técnicas e Instrumentos

Se llevará a cabo entrevistas semiestructuradas que servirán para conocer acerca de la percepción de un grupo determinado de personas, en este caso con cinco personas diversas, hombres y mujeres, de la comunidad LGBTIQ+, para las cuales se considerará la identidad de género, y las experiencias personales en el campo laboral, ya sea que se realicen de forma personal o a través de plataformas digitales.

Siendo así que, realizando una recolección de datos mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los usuarios, se busca obtener su experiencia real en cuanto a los niveles de discriminación y violencia presentes en el cantón por razones de identidad sexual y de género.

3.1.6 Formas de análisis de información

De acuerdo con los instrumentos aplicados, se deberán analizar los resultados obtenidos de acuerdo con la codificación abierta. Es de hacer notar que se realizará la triangulación correspondiente a la investigación, analizando las experiencias reales de los miembros de la comunidad para verificar su calidad de vida y cumplimiento de sus derechos.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados de Objetivo Específico 1: Describir las manifestaciones y prácticas de discriminación laboral hacia las personas LGBTQ+, desde las dimensiones estructurales, culturales y normativas.

4.1.1 Dimensión Estructural

En lo estructural encontramos que la manifestación de discriminación laboral hacia personas de la comunidad LGBTQ+ en Lago Agrio se da desde:

- **Acceso Diferenciado al Campo Laboral**

"Es un trabajo que se consigue por medio de recomendación, contactos, yo soy amigo del jefe de la cooperativa, por eso he podido entrar a trabajar, así que para mí fue fácil." (ENT. TM1, 2026)

"Bueno a través de amistados, podría ingresar primero al grupo, luego me salí, después fui a otro. " (ENT. ML, 2026)

"Pues mis trabajos son a base de contactos que ya tengo y que me recomiendan, a veces hay gente que me mira, ve mal mi tamaño y la complexión que tengo, porque no se me ve muy fuerte para trabajos pesados y por eso casi no me llega trabajo. " (ENT. TM2, 2026)

"Pues no se postula, una va y tiene que ganar clientes, pero si es un poco duro tener que acoplarse a la situación. " (ENT. TF, 2026)

En las distintas experiencias recopiladas se puede notar que la mayoría de los participantes acceden al empleo exclusivamente mediante contactos personales y/o amistades, mientras que la otra parte se enfrenta a barreras sistemáticas para acceder inclusive a trabajos informales. Siendo así que el sistema laboral se encuentra bloqueado para personas las cuales son visibles en cuanto a su identidad diversa, pero se puede lograr traspasar dichas barreras al constar con conexiones que faciliten el acceso al empleo formal.

Tal como lo explica Cruz (2016) las personas transexuales y transgéneros representan un grupo vulnerable, esto posiblemente por su notoriedad, lo cual podría tener lugar al momento de tener que ingresar al campo laboral, en donde la mayor parte tiende a guardar las apariencias para conservar el empleo.

- **Informalidad como Vía Laboral**

"Actualmente yo trabajo en mi propio carro de taxi seguro. " (ENT. TM1, 2026)
"Se podría decir como que estoy trabajando en algo propio, porque trabajo en mi propio vehículo, no, no soy dependiente. " (ENT. ML, 2026)
"Trabajo es por días y lo que salga, a veces de albañil... A veces hay trabajo una semana y después uno tiene que ver cómo se arregla. " (ENT. TM2, 2026)
"Ahora estoy trabajando en trabajos casuales en la calle. " (ENT. TF, 2026)

Se ha evidenciado que las cinco personas entrevistadas se encuentran en una situación laboral informal, actualmente nadie accede al empleo formal con contrato, estabilidad o protección social. De esta manera la necesidad

económica empuja a estas personas hacia trabajos inseguros, los cuales no cuentan con derechos laborales básicos.

- **Brecha Salarial y Condiciones Laborales Desventajosas**

"...me suelo quedar hasta más tarde por ahí hasta las 10 o 10 y media, rara vez hasta las 11 que es un poco más peligroso, y hacer carreras a lugares así mismo medio inseguros a esas horas. " (ENT. TM1, 2026)

"Si, bueno yo cobro barato mi trabajo porque si no, no me contratan, solo por eso tengo trabajo en algunas obras, pero si es bastante pesado, es lo que toca. " (ENT. TM2, 2026)

"Sí, a veces me toca trabajar hasta muy tarde en zonas peligrosas porque la situación laboral está difícil para conseguir un trabajo siendo parte de la comunidad, peor a nosotras que nos ven como algo malo por ser quienes somos. " (ENT. TF, 2026)

Los entrevistados, específicamente la población trans, testifican aceptar seguir con sus labores en condiciones que podrían resultar peligrosas, se exponen a los riesgos de transitar a altas horas de la noche y en zonas de peligro. Mientras que, por otro lado, se encuentra que uno de los participantes cobra sus labores por debajo del precio del mercado. Todas estas situaciones no son por decisión propia, sino imposiciones estructurales al tener cerradas otras opciones laborales.

Así como expresa Cruz (2016) es importante conocer si "eligen" desempeñarse en campos laborales como lo son la estética o la prostitución, o en cambio es un camino a la supervivencia debido a las limitantes laborales

que existen, aunque cuenten con la experiencia y las aptitudes necesarias para acceder al empleo.

4.1.2 Dimensión Cultural

- **Inclusión Social en el Trabajo**

"Siempre como que tiendo a, como que a tener cierta distancia con los demás. Acá como que no me ha pasado, pero trato de evitar. " (ENT. ML, 2026)

"Yo no he tenido grupos para formar parte, en las obras me voy a mi casa a almorzar con mi mujer, también porque no tengo plata para salir a comer afuera, pero si prefiero mantener mi distancia para que no se pongan más pesados conmigo. " (ENT. TM2, 2026)

"Por mi parte prefiero mantener cierta distancia, si tuve un puesto de trabajo en una institución formal antes, pero no duré mucho, la gente critica demasiado y el ambiente laboral ahí es insoportable. " (ENT. TF, 2026)

"...al principio si cuesta formar parte de los grupos y para uno es un poquito más complicado, por suerte, aunque si me han rechazado algunas personas, he encontrado formar parte de grupos... Claro que con personas que se sabe que no me van a aceptar prefiero mantener mi distancia para evitar disgustos. " (ENT. TM1, 2026)

En lo que corresponde al factor cultural, se percibe que prevalece el temor a ser juzgado como un sentimiento constante que denota la

discriminación. Pero también existe una aceptación parcial, siendo que la mayor parte de los participantes, como lo son las personas de la población trans, prefieren mantener distancia o han experimentado el rechazo social, otra parte expone que prefieren no integrarse con la finalidad de evitar hostigamiento o incomodidad que ya han sentido en ocasiones anteriores.

- **Percepción de Seguridad Física y Emocional**

"...en mi trabajo anterior si me sentía como más nervioso porque trataba con adultos mayores y ellos tienen pues sus creencias y no muchos son de mente abierta, ahí aparecía antes mi nombre de nacimiento que no coincidía con mi apariencia y era un poco incómodo cuando preguntaban. " (ENT. TM1, 2026)

"Un poco sí, ese miedo de no saber qué tiene preparado el destino para una, porque voy es para poder comer y subsistir, pero ha habido casos de amigas y compañeras que han sido asesinadas en la noche, yo sí tengo bastante ese temor. " (ENT. TF, 2026)

"...me suelo quedar hasta más tarde por ahí hasta las 10 o 10 y media, rara vez hasta las 11 que es un poco más peligroso, y hacer carreras a lugares así mismo medio inseguros a esas horas. " (ENT. TM1, 2026)

"...a veces me toca trabajar hasta muy tarde en zonas peligrosas porque la situación laboral está difícil para conseguir un trabajo siendo parte de la comunidad, peor a nosotras que nos ven como algo malo por ser quienes somos. " (ENT. TF, 2026)

De acuerdo con las experiencias individuales, se identifica un temor asociado al trabajo nocturno, siendo que sienten miedo al tener que trabajar en horarios o zonas de alto peligro, asociado a su identidad de género la cual los vuelve vulnerables ante la discriminación, mientras que las personas en entornos laborales controlados no reportan sentir ansiedad previa al trabajo.

De acuerdo con Chaparro y otros (2025) estas experiencias son la respuesta a un entorno donde la identidad de género o la orientación sexual tiende a ser un factor de desprestigio profesional por lo que se crean brechas que dificultan una inserción laboral digna.

4.1.3 Dimensión Normativa

Con respecto a las políticas o normas, la discriminación en el Cantón Lago Agrio se manifiesta a nivel local, siendo que se evidencia la ausencia sistemática de lineamientos institucionales y acciones políticas que respondan a la necesidad de garantizar el acceso igualitario al campo laboral. Es esta debilidad del gobierno cantonal la cual se traduce en una falta de inspecciones, mecanismos para poder exigir los derechos y políticas activas de empleo inclusivo, lo cual conlleva que las prácticas de exclusión sean frecuentes desde fases tempranas como el reclutamiento, en especial para aquellas personas que dependen del trabajo informal.

- **Apariencia y Expresión**

"...dicen que soy muy pequeño para ser hombre, que parezco mujer. Más en las obras con los demás trabajadores porque me ven diferente, a veces no dicen nada, pero ya con las miradas uno se da cuenta. (ENT.TM2, 2026)"

"Siempre ha habido comentarios, toda la vida, de que soy travesti, que parezco payaso porque me maquillo, pero más son las miradas cómo se me quedan viendo en todos los lugares donde voy. (ENT. TF, 2026)"

"...lo que más se escucha es maricón, aquí decirle así a la gente lo toman como normal y hacen chistes. Si no puedo alzar algo pesado se me burlan, me dicen que no sea marica, y pues ya se lo toma como chiste común, por eso yo no digo nada y me tengo que esforzar más. " (ENT. TM2, 2026)

Además, existe una discriminación explícita dirigida hacia las personas trans, siendo así que reportan comentarios despectivos, miradas incómodas y ser víctimas de los estereotipos en relación con su apariencia física. Mientras que las personas homosexuales no mencionaron recibir comentarios directos sobre su apariencia, lo cual podría indicar una mayor aceptación de orientaciones sexuales frente a las diversas identidades de género.

Así mismo, se percibe la normalización del lenguaje homofóbico y/o transfóbico, puesto que se mencionan los términos como “maricón” y “travesti” los cuales son utilizados como una broma en sus entornos laborales. Mientras que la mayor parte trabaja en lugares en donde este tipo de comentarios son menos frecuentes o no son escuchados.

Estos eventos según lo afirmado por Pérez (2020), crean un ciclo de vulnerabilidad donde la baja autoestima debido al rechazo laboral dificulta que la persona afectada, perteneciente a la comunidad LGBTIQ+, se sienta capaz de mantener o retomar su autonomía económica.

- **Conocimiento y Confianza en las Autoridades**

"Creo que si me escucharían. Es que depende mucho la situación..." (ENT. HG, 2026)

"Pues aquí es complicado que las autoridades hagan algo al respecto, no tendría ese miedo, pero no me gusta involucrarme en pleitos y preferiría dejarlo pasar, ignorarlo para mí es más fácil para no desgastarme tanto con eso. " (ENT. TM1, 2026).

"Pues la autoridad como son las cosas creo que sí, si sería escuchada, antes tal vez no pero ahora sí. " (ENT. ML, 2026)

"...no es amigable sabe, y si fuera más fuerte la situación igual, solo me ganaría enemigos, ahí si prefiero irme a otro lado a trabajar. " (ENT. TM2, 2026)

Existen sentimientos de desconfianza hacia las autoridades, con destacadas diferencias en cuanto a lo que percibe cada individuo. La población de personas trans expresa una clara desconfianza, prefiriendo no aplicar denuncias en caso de sufrir discriminación con el fin de evitar conflictos. Mientras que las personas homosexuales cuentan con una visión ligeramente más optimista.

- **Petición de Pruebas como Barrera de Acceso**

"Uno para hacer denuncias debe tener como fundamentos y argumentos y obviamente tener alguna evidencia para mostrar... Si tú vas a denunciar una persona debe ser con argumentos y pruebas, porque si no, no te van a tomar enserio. " (ENT. HG, 2026)

Se revela una barrera normativa objetiva, la cual es la exigencia de pruebas. En contextos de discriminación sutil, tales como lo son las miradas, chistes y exclusiones no explícitas es difícil la obtención de evidencia que cumpla con los estándares.

4.2 Detallar los efectos psicosociales de la discriminación y exclusión laboral que han percibido las personas del colectivo LGBTIQ+

En este aspecto, se ha determinado que la exclusión laboral produce efectos psicosociales importantes que afligen la integridad de los miembros de la comunidad LGBTIQ+, según Vaca (2022) estos efectos están vinculados directamente a la falta de oportunidades y cada una de las identidades sexuales posee una forma de discriminación diferente, otro factor influyente corresponde al tipo de mercado laboral, sea formal o informal donde desarrollen su trabajo, lo que de acuerdo con las apreciaciones obtenidas a través de las entrevistas realizadas, estos efectos son manifestados en sentimientos de soledad y aislamiento en las personas de la comunidad.

- **Autenticidad y el desempeño laboral**

"...soy yo mismo, claro que en las carreras soy un conductor más serio, no hago conversa como suelen hacer los taxistas para evitar dar detalles personales. Pero socialmente si yo no me acomplejo ni busco encajar en lugares que no son para mí. " (ENT. TM1, 2026)

"Yo soy yo mismo, la verdad. No tengo que esconderme o nada de eso. Porque si yo me siento bien. Puedo generar confianza en las demás personas. Pero no voy a simular una persona que no soy. " (ENT. HG, 2026)

"Yo soy yo mismo, pero sí tengo que ser más fuerte para que no me hagan de menos, cargar cosas más pesadas y pues yo estoy bajito, eso es difícil para mí, pero tengo que hacer el esfuerzo. " (ENT. TM2, 2026)

"Antes si, ahora no. Ahora que no que tengo que andar como yo soy, y me siento bien, no tengo ningún, ese temor, porque antes como que, si tenía ese temor como que me cohibía bastante, pero actualmente ya no. " (ENT. ML, 2026)

Es importante destacar el esfuerzo que las personas trans tienen que hacer para poder encajar socialmente, puesto que sienten el deber de demostrar para ser aceptados, aunque la mayor parte elige ser ellos mismos gracias a la libertad de la que gozan en sus trabajos y la aceptación personal.

- **Desgaste Emocional e Hipervigilancia**

" ...me ven raro porque mientras todos se quitan las camisas por el calor que hace estar haciendo trabajos físicos yo no me quito la mía, para ir al baño ellos van al monte y pues yo me aguanto... en estos trabajos además de que molestan bastante, si existe una discriminación, por eso no quiero que se den cuenta. " (ENT. TM2, 2026)

" Hace unos años antes si... tenía miedo de relacionarme con las personas, porque se podrían dar cuenta, las mantuve alejadas. " (ENT. ML, 2026)

Los entrevistados presentan distintos grados de carga psicológica al verse obligados a ocultar su identidad, antes y/o actualmente en ciertas situaciones específicas. En estos casos las personas no pueden relegarse por completo, calculando sus movimientos, gestos y vestimenta, lo cual conlleva

a consumirse mental y físicamente, profundizando sentimientos como la soledad e incomprensión.

4.3 Identificar las limitaciones que las personas LGBTIQ+ perciben que podrían existir en la aplicación de las políticas públicas locales de inclusión laboral.

Se identifican limitaciones críticas en la implementación de políticas públicas en el contexto local de Lago Agrio. Las políticas existentes carecen de un enfoque de territorialidad que considere las dinámicas de vulnerabilidad específicas del cantón. Una limitación evidente es la falta de redes de apoyo institucionales que conecten la rehabilitación psicosocial con la inserción laboral efectiva. Las políticas suelen ser teóricas y no logran romper el estigma cultural, dejando a la población LGBTIQ+ a merced del sector informal, sin protecciones legales ni estabilidad, evidenciando que la normativa actual no es suficiente para contrarrestar la discriminación estructural.

Se identifica que la mayor parte de los entrevistados han conseguido trabajo a través de contactos, recomendaciones o amistados, lo cual denota que las redes personales son un mecanismo clave para poder cruzar las barreras que la discriminación impone en los procesos formales de contratación.

Hay una clara desconfianza percibida hacia las autoridades locales entre la comunidad trans, los cuales no creen que sus denuncias serían tomadas en serio, algunos prefieren evitar futuros conflictos, contrastando con aquellos que confían que serán escuchados y que las leyes los protegen, siendo estos, en su mayoría, personas de la comunidad homosexual.

En consecuencia, falta de instituciones que reciban estas denuncias, o la carencia de políticas que establezcan un porcentaje de inclusión en el campo laboral formal a nivel local influye directamente en la persistencia de la misma estructura, es decir, donde la comunidad LGBTQ+ acude a la informalidad o incrementa las tasas de desempleo, en virtud de la carencia de un ordenamiento jurídico que garantice su derecho al trabajo. (Espíndola & Jara, 2024)

Los resultados permiten distinguir como una herramienta clave la capacitación y sensibilización, laboral o social, para normalizar la diversidad y promover el respeto, siendo así que se busca más empatía y educación para evitar situaciones de discriminación y acoso futuras.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Las situaciones de discriminación laboral que enfrentan las personas de la comunidad LGBTIQ+ en el Cantón es sistemática, multifacética y varía según la interseccionalidad de cada persona, aun así, existen patrones claros que se repiten en distintos sectores y contextos, entre los cuales encontramos que las personas trans se enfrentan a mayores barreras en el campo laboral, se cuestiona su capacidad, su imagen o adecuación al entorno laboral, persistiendo los estereotipos de género los cuales limitan el acceso.

Siendo la mayor parte quienes laboran en el sector informal, se encuentran barreras estructurales para lograr acceder al trabajo formal, mismas que pueden ser atravesadas por medio de recomendaciones y contactos clave, sin estos, baja la calidad de vida de acuerdo con los trabajos a los cuales pueden acceder y los riesgos que corren.

Se normalizan comentarios, bromas y lenguaje despectivo hacia la comunidad LGBTIQ+, los cuales son tratados como parte de la cultura laboral, con el fin de encajar. En algunos casos se les delega tareas de menor responsabilidad una vez se conoce su orientación sexual o identidad de género.

La mayoría desconfía de los canales internos para reportar malos tratos, en los sectores informales ni siquiera existen protocolos claros para este tipo de situaciones. Por miedo a perder el empleo muchas personas aceptan condiciones laborales desfavorables, como lo son:

- Sueldos más bajos
- Turnos extendidos
- Tareas riesgosas o degradantes

- Falta de beneficios laborales

El impacto de este tipo de situaciones provoca ansiedad, estrés y malestar psicológico frecuentes, la falta de pertenencia y necesidad de ocultar su identidad afectan su autoestima y desempeño laboral. Los entornos formales o corporativos podrían tener mejores mecanismos, pero carecen de sensibilización real y aplicación de políticas inclusivas.

Conociendo esta información, sabemos que la situación de discriminación laboral hacia las personas LGBTIQ+ en Lago-Agrio no es un problema aislado, sino es más bien estructural, el cual se manifiesta desde el momento de la contratación hasta la rutina en el trabajo, afectando de esta manera la dignidad, seguridad, oportunidades y la salud mental. Aunque hay variaciones según la identidad y el sector, el denominador común es la falta de entornos laborales seguros, equitativos y libres de prejuicios.

RECOMENDACIONES

En cuanto a la discriminación sistemática e impacto interseccional que enfrentan las personas de la población trans, se sugiere la implementación de programas de acción enfocados a la población trans en el Cantón, los cuales incluyan; enlace laboral con empresas locales con disposición de contratar personas de la población trans, acompañamiento durante el proceso de inserción laboral, y campañas de sensibilización dirigidas a empleadores que busquen desestimar los estereotipos sobre la capacidad, apariencia y desempeño de las personas trans en los entornos laborales.

Mientras que para combatir la informalidad laboral y la inseguridad que lo rodea, podría diseñarse un programa de mediación laboral inclusiva desde el GAD municipal del Cantón, el cual actúe como un puente entre las personas de la comunidad en situaciones de informalidad y empleadores formales dispuestos a contratar con enfoque de diversidad.

Para la normalización del lenguaje discriminatorio se propone diseñar y ejecutar talleres de sensibilización en espacios laborales tanto formales como informales, en los cuales se aborde el impacto real del lenguaje despectivo y las bromas en la salud emocional de las personas de la comunidad LGBTIQ+.

Por otro lado, sobre la desconfianza institucional, las condiciones laborales desfavorables y la afectación psicosocial, se recomienda articular con el GAD cantonal para la creación de rutas de atención, denuncia accesible y confidencial para las personas de la comunidad LGBTIQ+ en situación de discriminación laboral. Al mismo tiempo se sugiere establecer espacios de

apoyo psicológico que permitan a las personas afectadas procesar las situaciones de malestar, fortalecer su autoestima e integrarse a los grupos sociales.

REFERENCIAS

- Alvarez , J., Camacho, S., Martínez, J., Solano, G., Rodríguez, E., & López, J. (2017). Una visión constructivista en los estudios de género. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan* .
- Álvarez, V. (2025). Discriminación laboral hacia la comunidad LGBT: Scoping review. *LATAM. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay* , VI (3), 14.
- Araujo, A. (2024). *Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género y sus implicaciones en los derechos laborales de los trabajadores peruanos*. Universidad Continental de Perú.
- Arrúe Mendizábal, M. (2023). El derecho a la identidad sexual/género y la identidad de expresión de género. Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* , 473, 125-173.
- Avendaño, M., Álvarez, M., & Moreras, E. (2019). *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial*. UNIMINUTO.
- Bravo Blandín, J. D., & Vaca Alvarado, G. D. (2019). *Discriminación laboral: Experiencias y alternativas de afrontamiento de la población LGBTI*. Universidad del Azuay.

- Celdán, R. (2022). *Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género*. Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Chaves, N., & Ester, B. (28 de Junio de 2021). Los derechos LGBTI+ en América Latina. Obtenido de <https://www.celag.org/los-derechos-lgbti-en-america-latina/>
- Chávez, E., & Molina, P. (2018). La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. *scielo* , 36 (108).
- Cisneros, E. (2017). *Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador*. EPN.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Diez, V., Barboza, F., & Guerra, M. (2018). Las representaciones sociales sobre el concepto de género en personas que ejercen cargos de gestión en la Facultad de Filosofía Humanidades y Arte y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan. *redalyc* (77).
- El Oriente. (23 de Mayo de 2019). Lago Agrio, un rico y generoso paraíso que vive en la pobreza en Ecuador. Ecuador. Obtenido de <https://www.eloriente.com/articulo/lago-agrio-un-rico-y-generoso-paraiso-que-vive-en-la-pobreza-en-ecuador/12843>

- Esponda, J., & Marroquín, J. (2023). Adversidades y vestigios discriminatorios en el ámbito laboral, en la comunidad LGBTTTIQ+. *Revista Scientific* , 8 (29), 79-100.
- Fernández, M. (2024). *Claves para la integración de las personas LGBTI en un circuito laboral heteronormativo*.
- Gallegos, R., & Samudio, M. (2025). Narrativas biográficas: Visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual. *Revista Senescyt* (17), 49-68.
- García, M. (28 de Junio de 2020). Hitos históricos de la comunidad LGBTIQ+ en el Ecuador. Ecuador. Obtenido de <https://comciencia.ec/hitos-comunidad-lgbtq-ecuador/>
- Geodatos. (Diciembre de 2025). *Geodatos*. Obtenido de <https://www.geodatos.net/poblacion/ecuador>
- González, P. (21 de Julio de 2025). El 36% de las personas en el desempleo en Ecuador nunca ha tenido un trabajo. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.primicias.ec/economia/desempleo-ecuador-trabajo-jovenes-101128/>
- Gualle, C. (2021). *Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual*. Ibarra: CORE.
- Guzmán, M. (2021). Teorías feministas, teorías de género. Una metateorización. *Barataria* .

Hernández, A. (2025). *Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans.*

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2 de Mayo de 2024). EN ECUADOR, 2.4% DE PERSONAS MAYORES DE 18 AÑOS SE IDENTIFICARON COMO PARTE DE LA POBLACIÓN LGBTI+. Ecuador. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/en-ecuador-2-4-de-personas-mayores-de-18-anios-se-identificaron-como-parte-de-la-poblacion-lgbti/>

Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. d. (2023). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá, Colombia. *Papeles de Población* , 23 (93), 231-267.

Loja, C. (2024). *Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca.* Universidad de Cuenca.

Lugones, M. (23 de Junio de 2008). Colonialidad y Género. Bogotá, Colombia. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Trabajos%20UCSG/\(8vo%20S\)%20Tesis%20-%20Titulación/Colonialidad%20y%20Género.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Trabajos%20UCSG/(8vo%20S)%20Tesis%20-%20Titulación/Colonialidad%20y%20Género.pdf)

Martínez, A., Real, K., Salazar, C., & Centeno, P. (2024). Discriminación hacia las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI. *Revista Perspectivas Globales: Verdad y Derecho* , 3 (Especial), 217-229.

- Medina, C., & Mahowald, L. (2022). *Discrimination and Barriers to Well-being: The State of the LGBTQI+ Community*. Center of American Progress.
- Moreno, N., Rincón, J., & Villalobos, G. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio, Colombia. *Revista Iter Ad Veritatem* , 13, 13-32.
- Muñoz, K., & Chávez, M. (2020). *Exclusión laboral y su incidencia en el desarrollo sostenible de las personas LGBTI+Q*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- OIT. (2003). *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Paredes, V. (2020). *Discriminación laboral contra personas transexuales: El caso Sweet & Coffee. Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Piñas, L., Viteri, B., & Freire, N. (2024). La lucha por la igualdad laboral: Derechos humanos y discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* (3), 1-17.
- Ramírez, J. (2024). Discriminación en el empleo de las personas LGBTI+ en México. *Revista Avante Ciencias Sociales* , 6 (1), 49-58.
- Ramos, G. (2017). *Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en El Salvador*. REDICCES.

- Revilla Fajardo, J. (2013). Una reflexión histórico-genealógica sobre los conceptos de género y sexo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18.
- Rivas, D. (2023). *Análisis de la discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+ en Ecuador y sus estrategias de resistencia, a partir de los estudios de recepción e historias de vida*. Universidad Central del Ecuador.
- Rubio, F. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Redalyc*, 14 (2).
- Sáez, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Journal. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 5, 43-65.
- Salinas, G. (19 de Octubre de 2018). El 70% de la comunidad GLBTI sufre discriminación laboral. Obtenido de <https://diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbti-sufre-discriminacion-laboral>
- Sears, B., Castleberry, N., Lin, A., & Mallory, C. (2021). *LGBTQ People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment*. UCLA Williams Institute.
- Suárez, L. (2020). *Discriminación social en la comunidad LGBTI*. Tesis de pregrado UNIMINUTO Repository.
- Trading Economics. (2025). Población del Ecuador. Obtenido de <https://es.tradingeconomics.com/ecuador/population>

Vaca, F. (2022). *Los derechos humanos frente a la exclusión y discriminación laboral de la comunidad LGBTI*. Universidad de los Andes.

Valencia, G. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes. Revista del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales* (4), 271-287.

Viteri, M., Ugalte, M., & Benavides, H. (14 de Junio de 2021). Dignidad y descolonización en la lucha LGBTQI en Ecuador. Obtenido de <https://nacla.org/descolonizacion-lucha-lgbtqi-ecuador/>

Zambrano, A., & Cárdenas, K. (2023). El principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria. *Polo del Conocimiento* , 8 (1).



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Romero Nogales, Melany Cristina, con C.C: # **2150049613** autor/a del trabajo de titulación: **Percepciones de Discriminación Laboral de la Población LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago Agrio** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13** de febrero de **2026**

f. _____

Nombre: Romero Nogales, Melany Cristina

C.C: 2150049613



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de Discriminación Laboral de la Población LGBTIQ+ que habitan en el Cantón Lago Agrio		
AUTOR(ES)	Melany Cristina, Romero Nogales		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina Valenzuela Triviño		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	74
ÁREAS TEMÁTICAS:	Social, Género, Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>identidad de género, Comunidad LGBTIQ+, discriminación laboral, identidad sexual, estereotipos, exclusión.</i>		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación abarcó la problemática de la discriminación laboral que experimentan las personas de la comunidad LGBTIQ+, buscó encontrar las principales barreras de acceso al trabajo y el impacto psicosocial que los actos de discriminación han tenido en las personas de la comunidad. Por lo cual, mediante un estudio de campo utilizando entrevistas semiestructuradas, se realizó el acercamiento con cinco personas de la comunidad, se evidenció que la discriminación laboral se presenta de manera diferenciada según la identidad de género y orientación sexual, siendo las personas trans las más afectadas en cuanto al acceso laboral, dependiendo en su mayoría de redes de contacto, lo cual denota la ausencia de procesos de contratación inclusivos. Frente a esta realidad, se han propuesto capacitaciones laborales, campañas de sensibilización ciudadana, y la fomentación de la empatía en espacios de trabajo como medidas para lograr construir entornos laborales seguros e inclusivos para las diversidades sexuales y de género.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 939069536	E-mail: melany.romero01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz, Christopher		
	Teléfono: +593-4-2206957ext.2206		
	E-mail: Christopher. muñoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			