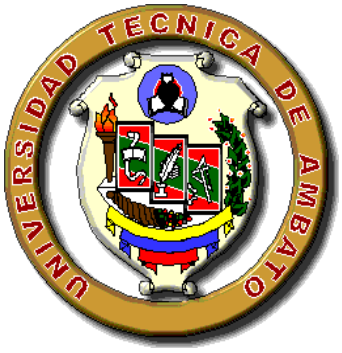

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“Inclusión laboral de grupos LGBTIQ+”

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

AUTOR:

Mateo Guillermo Moya Aldas

TUTOR:

ING. Marcelo Iván Ortiz Díaz

Ambato – Ecuador

2022

APROBACIÓN DE EL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Integración curricular sobre el tema **"INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+"** del Sr. **MATEO GUILLERMO MOYA ALDAS,** egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico que dicho trabajo de Graduación está concluido y reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe para su respectivo estudio y calificación.

Ambato, 17 de enero del 2022

Firmado electrónicamente por:
MARCELO IVAN ORTIZ

.....

Ing. Marcelo Ortiz

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Constato que, el contenido, ideas, análisis y propuesta de la investigación: "**INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+"** es responsabilidad netamente de la autora, quien basó su trabajo en estudios bibliográficos y de campo, los cuales le permitieron generar una propuesta para la población objetivo del estudio.

Ambato, 17 de enero del 2022

……

MATEO GUILLERMO MOYA ALDAS
C.I. 1804935326
AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de la investigación para fines académicos, como una guía para las futuras generaciones de profesionales. Cedo los derechos de este trabajo investigativo con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la universidad.

Ambato, 17 de enero del 2020

……

MATEO GUILLERMO MOYA ALDAS
C.I. 1804935326
AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: **"INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+"**, presentado por el Sr. MATEO GUILLERMO MOYA ALDAS, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,____de_____del 2022

Para constancia firman:

…….

Presidente del Tribunal

…… …….

Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A mis padres Guillermo y Narcisa por su amor, paciencia y arduo trabajo, hoy me permiten realizar otro sueño, gracias por inculcarme un ejemplo de trabajo arduo y valentía, sin miedo a la adversidad, porque Dios siempre está conmigo.

Gracias a mis hermanos por su amor y apoyo incondicional en todo este proceso, han estado conmigo, gracias. A mi abuela, por sus oraciones, consejos y palabras de aliento que me han hecho una mejor persona y me han acompañado de alguna manera a alcanzar todos mis sueños y metas.

Por último, quiero dedicar este trabajo a todos mis amigos, quienes fueron un pilar fundamental en toda la trayectoria universitaria.

MATEO MOYA

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi gratitud al Señor, cuyas bendiciones son siempre abundantes en mi vida y en mi familia.

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a todas las autoridades y personas que integran la fundación "VISIÓN Y DIVERSIDAD", por depositar su confianza en mí, abrirme la puerta y permitirme completar todo el proceso de investigación. en su prestigiosa institución.

Asimismo, mi agradecimiento a todos los decentes, cuyo invaluable conocimiento me ha ayudado a crecer día a día como profesionalmente y como persona, agradezco a cada uno de ustedes su paciencia, dedicación y su apoyo incondicional.

Finalmente, quisiera expresar mi más profunda gratitud y mi más profundo agradecimiento al Ing. Marcelo Ortiz, principal colaborador a lo largo de este proceso, quien, con su guía, conocimiento y cooperación, permitió el desarrollo de este trabajo.

MATEO MOYA

Contenido

PORTADA……...i

APROBACIÓN DE EL TUTOR ii

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR..... iii

DERECHOS DE AUTOR iv

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO..... v

DEDICATORIA..... vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE DE TABLAS..... viii

ÍNDICE DE GRÁFICOS..... ix

RESUMEN EJECUTIVO x

ABSTRACT..... xi

CAPÍTULO 1.- MARCO TEORÍCO..... 1

1.1 Antecedentes investigativos 1

Situación problemática 1

Problema científico..... 5

Delimitación 6

Antecedentes investigativos 6

Objetivos..... 12

Objetivo General..... 12

Objetivos específicos. 12

Hipótesis 12

Desarrollo teórico 12

Marco legal..... 12

Categorías de la variable..... 14

CAPITULO II.- METODOLOGIA 37

Enfoque de la investigación 37

Niveles de la Investigación 37

Método de la Investigación 37

Población 38

Materiales 38

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40

Análisis y discusión de los resultados 40

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 69

Conclusiones 69

Recomendaciones 70

BIBLIOGRAFÍA 71

ANEXOS 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad Instrumento 40
Tabla 2: Género 42
Tabla 3: Orientación sexual 43
Tabla 4: Personas trans (transgénero, transexual, travesti) 44
Tabla 5: Trabajo 45
Tabla 6: Sector 46
Tabla 7: Programas o políticas estatales 47
Tabla 8: Igualdad de condiciones 49
Tabla 9: Trato diferente 50
Tabla 10: Acoso o discriminación laboral 51
Tabla 11: Despido laboral 52
Tabla 12: Oportunidades necesarias 53
Tabla 13: Principio de no discriminación 54
Tabla 14: Sector de mayor discriminación laboral 55
Tabla 15: Acciones a seguir 56
Tabla 16: Investigaciones previas- Resultados obtenidos 64
Tabla 17: Resumen de casos 67
Tabla 18: Frecuencias observadas y esperadas 67
Tabla 19: Chi Cuadrado 68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Edad 41
Gráfico 2: Etnia 42
Gráfico 3: Estudios 42
Gráfico 4: Género 43
Gráfico 5: Orientación sexual 44
Gráfico 6: Personas trans (transgénero, transexual, travesti) 45
Gráfico 7: Trabajo 46
Gráfico 8: Sector 47
Gráfico 9: Programas o políticas estatales 48
Gráfico 10: Igualdad de condiciones 49
Gráfico 11: Trato diferente 50
Gráfico 12: Acoso o discriminación laboral 51
Gráfico 13: Despido laboral 52
Gráfico 14: Oportunidades necesarias 53
Gráfico 15: Principio de no discriminación 54
Gráfico 16: Sector de mayor discriminación laboral 56
Gráfico 17: Acciones a seguir 57
Gráfico 18: Tabla de distribución Chi cuadrado 68

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación responde a la variable inclusión laboral de grupos LGBTI, para lo cual se trabajó con una población de 50 personas que pertenecen a la fundación "Visión y Diversidad". Los grupos LGBTI, históricamente han sido víctimas de exclusión laboral, sin embargo, en los últimos años dicha problemática ha venido disminuyendo proporcionalmente. El Ecuador cuenta con una constitución en donde el trabajo es un derecho que no puede ser vulnerado por ningún motivo. Esta investigación se centra en determinar el nivel de inclusión laboral de grupos LGBTIQ+. Metodológicamente esta investigación cuenta con un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de un cuestionario, lo cual responde a la población en estudio. Los resultados que se obtuvieron en la investigación a través del instrumento, es que existe un nivel satisfactorio en cuanto a la inclusión laboral de grupos LGBTIQ+, igualmente se demostró que las instituciones o empresas privadas en donde se brindan más oportunidades laborales a los grupos LGBTIQ+, por lo que es necesario que las instituciones públicas y privadas trabajen de manera conjunta para que de esta manera se logre generar políticas de inclusión laboral con enfoque de género.

Palabras clave: Inclusión, laboral, grupos LGBTI, género, políticas, públicas, privadas

ABSTRACT

The research responds to the variable labor inclusion of LGBTI groups, for which we worked with a population of 50 people who belong to the "Visión y Diversidad" foundation. LGBTI groups have historically been victims of labor exclusion, however in recent years this problem has been decreasing proportionally. Ecuador has a constitution where work is a right that cannot be violated for any reason. This research focuses on determining the level of labor inclusion of LGBTIQ + groups. Methodologically, this research has a quantitative approach through the application of a questionnaire, which responds to the population under study. The results obtained in the research through the instrument is that there is a satisfactory level in terms of labor inclusion of LGBTIQ + groups, it was also shown that the institutions or private companies where more job opportunities are provided to LGBTIQ + groups, Therefore, it is necessary for public and private institutions to work together so that in this way it is possible to generate labor inclusion policies with a gender perspective.

Key Words: Inclusion, labor, LGBTI groups, gender, policies, public, private

CAPÍTULO 1.- MARCO TEORÍCO

1.1 Antecedentes investigativos

Situación problemática

Según Becares (2020), manifiesta que en el estudio desarrollado por los gobiernos de Portugal y España juntamente con la Universidad Complutense de Madrid, se estableció que el 72% de las personas LGBTI1+ se ven obligados cada día a volver al “armario” en su lugar de trabajo, además se pudo establecer que solo el 55% de las personas que pertenecen a dichos colectivos tienen hijos. Otros de los factores que se pudo evidenciar en el estudio es que solo un 24% de las personas LGBTI reconocen que el principal motivo de permanecer en silencio es el temor que se cambie la valoración profesional que tienen de ellos en su trabajo.

De acuerdo con Sánchez (2020), un estudio reciente mostró que solo el 38% de los empleados LGBTIQ+ en España se atreven a demostrar plenamente su orientación sexual y orientación o identidad de género en el lugar de trabajo porque temen afectar sus carreras y su relación con compañeros, jefes, colaboradores y clientes. Para las mujeres lesbianas, transgénero o bisexuales (por doble discriminación como mujeres y personas LGBTIQ+) y jóvenes profesionales que inician su carrera en empresas, este porcentaje es bajo.

Afortunadamente, creemos que un dato muy positivo es que entre las empresas que han hecho un claro compromiso de no discriminar a los grupos LGBTIQ+, una mayor proporción de ellas se atreven a "salir del armario", tener relaciones laborales más saludables y encontrarse más motivadas y satisfechas. Y participar en proyectos comerciales.

Como lo afirma Portilla & Ramírez (2017), en el ámbito laboral, la ola de discriminación existente merma de gran manera la posibilidad de contratar al personal óptimo para los puestos solicitados, en muchas ocasiones diversas empresas dejan de lado a excelentes postulantes simplemente por su preferencia u orientación sexual.

Esto genera exclusión y discriminación hacia los grupos LGBTIQ+. Generalmente al momento de postular a algún trabajo las personas que pertenecen a los grupos LGBTIQ+ tienen en consideración las políticas de inclusión de la empresa a la que postularon.

En México, 7 de cada 10 personas LGBTI mencionaron que sufrieron algún tipo de discriminación por lo cual necesario buscar acciones en donde se fomente la inclusión de una de las muchas minorías que existen en dicho país. Lo primordial es diseñar políticas públicas que rechacen todo tipo de discriminación en empresas y escuelas, en donde esté incluida la orientación o preferencia sexual.

Según Sevillano (2015), menciona que el estudio desarrollado en Estados Unidos se pudo establecer la mayor cantidad de dificultades al momento de acceder a una plaza de trabajo: en igualdad de condiciones académicas, en ese sentido las personas LGBTIQ+ eran las que contaban con menos posibilidades de ser las seleccionadas, dicha discriminación es difícil de detectar ya que se camufla bajo las preferencias de currículos solicitados por las empresas.

El estudio fue desarrollado por el Equal Rights Center, la cual cuenta con una experiencia de más de 30 años en la lucha contra distintos tipos de discriminación, y Freedom to Work, asociación LGBTI que lucha frente a la sobre todo en contra de la discriminación laboral de este colectivo. El método que utilizaron fue él envió de 200 currículos falsos los cuales fueron enviados a ocho empresas las cuales cuentan con contratos con el gobierno federal de Estados Unidos. Cabe recalcar que siete de las ocho empresas cuentan con políticas laborales que prohíben la discriminación de grupos LGBTI.

En los currículos enviados se podía evidenciar que la persona LGBTI contaba con más experiencia. Dicha experiencia significaba que el postulante contaba con más méritos para el puesto solicitados. El otro supuesto candidato contaba con una experiencia en organizaciones no LGBTI, sin embargo, la experiencia de la persona LGBTI era más amplia y contaba con una cualificación superior para el cargo.

Los resultados que se reflejaron fue que los currículos LGBTI tienen un 23% menos posibilidades que los vuelvan a llamar, en donde se pudo evidenciar que de nada sirvió que dichos currículos sean superiores.

Según Durand (2021), menciona que en América Latina y el Caribe, la tasa de discriminación y violencia contra la población LGBTQ + es muy alta. Por ejemplo, en México, una encuesta realizada en 2017 mostró que el 30% de la población no heterosexual había experimentado discriminación en los últimos 12 meses y el 40% había sido privado de sus derechos en los últimos cinco años. Además, la gran mayoría de los entrevistados cree que los derechos de las personas trans, gais o lesbianas son poco o no se respetan. Tomemos a Colombia como ejemplo. En 2017, hubo 3 ataques más por identidad de género u orientación sexual. En Brasil, 1 persona LGBTQ + fue asesinada cada 19 horas. Por otro lado, en Paraguay, el autor del asesinato de una persona transgénero fue condenado en 2019, que es la primera vez en la historia del país.

Cuando la comunidad LGBTQ + no puede participar en la sociedad en pie de igualdad, tendrá un impacto negativo en el nivel de desarrollo económico de varios países. Los obstáculos que enfrentan estas personas incluyen horas de trabajo perdidas, pérdida de productividad, inversión inadecuada en capital humano y asignación ineficiente de recursos humanos (por ejemplo, en Indonesia, se estima que la discriminación contra la comunidad LGBTQ + cuesta entre cientos de millones y miles de millones de dólares) USD). El crecimiento económico y una mejor integración de la población LGBTQ + en la sociedad se complementan, y la discriminación contra estas personas limitará el potencial de productividad de la población activa. Además, las políticas de la empresa que apoyan a la comunidad LGBTQ + están relacionadas con una mayor rentabilidad, productividad y valor de la empresa.

Como señala Aspan (2020), las organizaciones han empezado a modificar sus políticas al momento de contratar el personal para disminuir el impacto de la exclusión de los grupos LGBTIQ+, es por esta razón que en el año 2015 se pudo observar que el 93% de las empresas que figuran en la revista FORTUNE 500, comenzaron a establecer políticas que erradicaban la discriminación por su orientación sexual y el

75% también adicionaba políticas de identidad de género. En conclusión, se puede decir que 465 de las 500 organización más grandes del mundo, han empezado a generar espacios laborales más acordes con los grupos LGBTIQ+.

Según Salinas (2018), menciona que, a nivel de Sudamérica, el tratamiento y reconocimiento jurídico de derechos civiles al colectivo LGBTI ha sido muy dispar en el tiempo. A diferencia de varios países que incorporaron de una manera temprana a sus legislaturas la despenalización de distintas prácticas homosexuales en el siglo XIX, esto en sucedió en Brasil en 1830, y Argentina 1886; otros países fueron despenalizando a lo largo del siglo XX mientras que otros lo hicieron a partir del siglo XXI, esto al mismo tiempo que otros países comenzaron a reconocer los derechos a la unión de parejas del mismo sexo.

De acuerdo con Salinas (2018), en el Ecuador a partir del 2008 se establece en la constitución la igualdad ante la ley, en donde se busca consolidar un sistema económico social y solidario, en donde uno de sus objetivos es logra garantizar el trabajo de manera digna en todas sus formas. A pesar de lo que establece la constitución existe una realidad que va mucho más allá sobre todo para las personas que pertenecen a los grupos LGBTIQ+, quienes aún se ven invisibilizados ya que no se les considera un segmento rentable o que generen algún interés político, así lo determino la investigación realizada por Carlos Álvarez, representante del Observatorio Ciudadano LGBTIQ+ del Ecuador.

En el primer periodo del 2017, la Cámara de Comercio de la cuidad de Guayaquil logro registrar alrededor de 5500 socios sin embargo sus estadísticas no se puede visibilizar a organizaciones o emprendimientos que pertenezcan a grupos LGBTIQ+.

Además, INEC (2013), menciona que 2805 personas de diferentes grupos LGBTIQ+, entre noviembre del 2012 y enero 2013, se pudo establecer que el 58% de estas personas no son afiliadas al seguro social o a su vez no tienen ningún tipo de seguro de salud: además se menciona que el 49,5% son comerciantes o vendedores de mercados; finalmente menciona que 73,4% presenta mayores a dos salarios básicos.

A través de este estudio se pudo demostrar que el 15,9% de la población LGBTI en algún momento de su vida estuvo o se mantiene en trabajos sexuales en la mayoría de los casos por la discriminación existente lo cual les impide que puedan dedicarse a otra actividad laboral. Según este estudio, la homosexualidad por lo general es rechazada y más en los espacios laborales, ya que por lo general se consideran que quienes pertenecen a este colectivo son un componente vergonzoso y disminuido para la sociedad.

El propósito de esta investigación es conocer la realidad local, sobre todo porque es necesario informar al sector social de su derecho al trabajo, y es fundamental que cuente con el apoyo de instituciones públicas y privadas interesadas en generar mano de obra y determinar cómo la discriminación en el lugar de trabajo afecta directamente sus condiciones económicas y sociales, porque genera problemas como la desigualdad, la discriminación y la exclusión. Por tanto, este estudio tiene como objetivo comprender las causas, consecuencias y efectos de la discriminación laboral mencionada anteriormente.

El proyecto de investigación tiene como beneficiarios directos a los distintos miembros de los grupos LGBT, mientras que los beneficiarios indirectos son las familias de estos, es importante el entorno laboral en el cual se desenvuelven para posteriormente lograr determinar si existen políticas laborales inclusivas a favor de dichos grupos.

Por todo lo mencionado anteriormente y al tratarse de un tema poco estudiado podría generar un gran impacto al momento de demostrar o evidenciar la falta de políticas laborales al momento de que los miembros de los grupos LGBT apliquen por algún puesto de trabajo en alguna institución.

Problema científico

¿Existe inclusión laboral en los grupos LGBTIQ+?

Delimitación

Delimitación del contenido

- Línea de investigación: Exclusión e integración social
- Área social: Social
- Aspectos: Calidad de vida

Delimitación Espacial

- País: Ecuador
- Provincia: Tungurahua
- Ciudad: Ambato
- Lugar: Fundación “Visión y Diversidad”

Delimitación Temporal

- Octubre- febrero 2022

Antecedentes investigativos

A continuación, se detallan algunas investigaciones relacionadas con el tema y las cuales aportaran al desarrollo de la presente investigación.

En la investigación de Carlos Manuel Herrera Loayza (2021), titulada “LA DISCRMINACIÓN HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO: 2016-2020”, en donde se busca indagar los diferentes entornos laborales en donde se logró evidenciar que existe discriminación laboral a grupos LGBTI entre los años 2016-2020 en Perú, de igual manera se buscó evidenciar las distintas formas de discriminación, así como también las personas LGBTI que fueron víctimas de dichas discriminaciones para finalmente establecer prácticas que logren combatir actos

discriminatorios a las personas LGBTI en el ámbito laboral. Dentro de las conclusiones se puede establecer que los distintos ámbitos laborales expuestos se generan actos discriminatorios a los grupos LGBTI, razón por la cual las personas encuestadas supieron manifestar que muchas de las veces optan por trabajados informales aun contando con un título profesional. Cabe recalcar que el estudio manifiesta que el estado peruano no cumple su rol de hacer cumplir el derecho al trabajo puesto que en muchos de los casos no solo existe discriminación, sino que sus entornos laborales no corresponden a un trabajo decente, razón por la cual las personas LGBTI han optado por no expresar su orientación sexual en los ámbitos labores que se encuentran.

El propósito de este estudio es investigar cómo el ambiente de trabajo es discriminado contra trabajadores LGBTI en Perú de 2016 a 2020. Investigación exploratoria con métodos cualitativos y críticos. La principal conclusión es: el entorno laboral discrimina a los trabajadores LGBTI no protege sus derechos a la igualdad, la no discriminación y el empleo decente. Ante esta situación, los grupos LGBTI retienen y revelan discretamente su orientación sexual o identidad de género en su espacio de trabajo. Hay testimonios de discriminación y violencia laboral contra LGBTI, pero debido a que no existe un mecanismo adecuado, el Estado no ha protegido efectivamente sus derechos humanos en el lugar de trabajo, por lo que no hay denuncia. La discriminación se produce directa o indirectamente en todos los procesos laborales (contratación, condiciones laborales, despido). Se dirige a personas transgénero con mayor frecuencia.

En la investigación de Angie Nathalia Duarte Romero; María Camila Jiménez Cortés; Karen Dayana López Hernández (2020), titulada "PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES EN COLOMBIA", en donde se busca la perspectiva que podrían llegar a tener los trabajadores de distintas empresas con la generación de programas de inserción laboral a grupos LGBTI en Colombia. Entre las conclusiones más relevantes que se pueden encontrar en la investigación se encuentra que muchas veces la comunidad LGBTI se sienten limitados de participar en programas de inserción laboral esto debido a que en muchas ocasiones tienen que exponer aspectos de su vida personal para poder aplicar a una plaza de trabajo. Mientras que en relación a trabajadores heterosexuales supieron

manifestar que siempre va a prevalecer la heteronormatividad debido a que muchos de ellos consideran que la homosexualidad es una enfermedad contagiosa, para finalizar se manifiesta que los programas de inclusión laboral a grupos LGBTI tienen que ser generados por personas heterosexuales esto debido a las nuevas generaciones ya que en el futuro serán los encargados de generar la inclusión laboral a grupos LGBTI de forma espontánea. Este trabajo de investigación se propone analizar la relevancia de diferentes temáticas con el fin de determinar el panorama general de la población LGBTI en la sociedad a partir de la inclusividad de la comunicación social y las políticas públicas.

La metodología se lleva a cabo desde un paradigma mixto de recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos, y se establece un paradigma explicativo a través del análisis crítico del discurso, factor a priori en la difusión de los hechos noticiosos. De esta manera, es posible investigar la realidad social en el contexto del país y la región. El aporte del trabajo mediático integra los antecedentes de la población LGBTI. En este contexto, la evolución social y cultural es impulsada por los diferentes movimientos históricos de la comunidad y actualmente protegida por algunas políticas públicas.

En la investigación de Elizabeth Herrera Pérez & Samuel Felipe Hernández Caro (2019), titulada “DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTIQ+ EN BOGOTA”, en donde se busca analizar las problemáticas de los perfiles ocupacionales de los grupos LGBTIQ+, para lo cual se realiza entrevistas a cinco profesionales los cuales son los encargados del departamento de talento humano de distintas empresas, la finalidad de la entrevista es conocer los ámbitos socio- económico, político, legislativo. Para de esta manera poder conocer sus posturas frente a la discriminación de los grupos LGBTIQ+ en Bogotá.

Dentro de esta investigación se puede evidenciar que, aunque existe una disminución debido a la implementación de políticas laborales, sin embargo, se sigue evidenciando problemas con el segmento trans (Personas que han adquirido características del sexo opuesto a través de tratamiento hormonal o quirúrgico.),

debido que este grupo de la población por lo general se lo relaciona con los servicios sexuales.

En la investigación de Bernardo Israel Pesantez Beltrán (2018), titulada "POLÍTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL QUE GARANTICEN LA INCLUSIÓN, IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN LGBTI: CASO PREFECTURA DEL AZUAY" en donde se busca indagar los distintos procesos de inserción laboral de grupos LGBTI, así también conocer las estrategias ejecutadas por la prefectura del Azuay para lograr integrar al ámbito laboral a personas LGBTI, dentro de las conclusiones más relevantes se puede establecer que existe un desconocimiento en cuanto a temas de diversidad u orientación sexual, de igual manera hacia temas enfocados a políticas o leyes que garanticen el acceso al trabajo sin discriminación alguna como dicta la constitución del Ecuador.

Dentro de esta investigación se puede evidenciar la falta de compromiso de una institución pública al momento de generar políticas de inserción laboral a grupos LGBTI, puesto que la mayoría de encuestados se han visto renuentes al momento que han sido encuestados lo cual hace denotar una barrera al momento de hablar de inclusión laboral de personas LGBTI

En la investigación de Jorge Jiménez Castaño, Marleny Cardona Acevedo & María del Pilar Sánchez Muñoz (2017), titulada "DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD LGBT: UN ESTUDIO DE CASO EN LA LOCALIDAD DE CHAPINERO, BOGOTÁ COLOMBIA", se busca determinar factores sociales que agobian a distintos grupos de la población, dichos factores se establecen en países en vías de desarrollo en donde no tienen las oportunidades de satisfacer sus necesidades por lo cual la vida únicamente se convierte en una lucha por sobrevivir plagado en un ambiente de injusticia social. Esta investigación nos permite evidenciar los factores discriminantes y de segregación de los grupos LGBTIQ+ en los distintos espacios laborales. También se puede evidenciar que el mercado laboral no oferta puestos de trabajo que ayuden a mejorar la calidad de vida, con lo cual se puede determinar que a pesar de contar con un trabajo siguen perteneciendo a un grupo vulnerable de la población.

Dentro de esta investigación se puede evidenciar, que los procesos establecidos no solo por el gobierno sino también por las instituciones no son suficientes para lograr erradicar la discriminación que sufren los grupos LGBTIQ+, razón por la cual se determina que es trata de un problema cultural por lo que se determina que la educación debe ser reestructurada con lo cual se logre otorgar a los grupos LGBTIQ+ una integración social en distintos ámbitos.

En la investigación de Mariasol Dumani Mite Galarza (2017), titulada "MARKETING SOCIAL QUE PROMUEVA LOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", hace referencia en los objetivos realizar estrategias de marketing con el fin de promover los derechos a los colectivos LGBTIQ+, haciendo mayor énfasis en las prácticas culturales y sociales en donde se fomenten los derechos de la comunidad LGBTIQ+. En cuanto a las conclusiones menciona el fortalecimiento de en la participación en el mercado laboral a través de diferentes acciones sociales en donde se busca una mejor participación competitiva en las medidas del gobierno en favor de la colectividad LGBTIQ+.

Dentro de esta investigación podemos evidenciar un conjunto de acciones enfocadas en el fortalecimiento de acciones favorables para la inclusión de los grupos LGBTIQ+ en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil. Todo esto a través de acciones comunitarias en donde se busca generar un impacto de manera positiva tanto en el bienestar psicológico y emocional.

En la investigación de Luisa Fernanda Ramos; Tatiana Olaya; Lucas Cárdenas (2017), titulada "INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ", hace referencia a generar conciencia social a través del diseño de herramientas las cuales van a estar enfocadas en diagnosticar la percepción y realidad de los grupos LGBTI que trabajan en la ciudad de Bogotá, para finalmente lograr sensibilizar a los lideres de instituciones públicas y privadas generadoras de empleo. Dentro de las conclusiones se puede establecer que la investigación realizada las personas LGBTI en el día a día viven con realidades distintas en relación de personas heterosexuales, esto debido a que en las ocasiones que optan por aplicar a una plaza de trabajo tienen

que ocultar su orientación sexual para que puedan ser considerados para el puesto aplicado.

Este trabajo tiene como objetivo presentar el estatus quo de las personas LGBTI, lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en Bogotá con respecto a la competitividad, equidad, calidad y oportunidades de inclusión laboral. Nuestro interés es promover y cultivar la conciencia de las responsabilidades sociales y empresariales de la inclusión laboral entre la población LGBTI a través de la capacitación de líderes organizacionales, quienes tienen derecho a tener influencias internas y externas en la organización y la región capital.

En la investigación de Alexander Pérez Álvarez, Guillermo Correa Montoya & Wilson Castañeda Castro (2013), titulada "RAROS... Y OFICIOS : DIVERSIDAD SEXUAL Y MUNDO LABORAL: DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN", hace referencia que la discriminación en el ámbito laboral es un tema complejo de abordar, debido a que por lo general responde a problemas culturales y practicas sociales que en el transcurso del tiempo se han legitimado. También nos manifiesta que cuando ocurre un acto discriminatorio o de exclusión por lo general están dirigidas a personas cuya masculinidad o feminidad no van acorde a lo establecido por la sociedad. Finalmente llegan a la conclusión que existen tres posturas frente a la diversidad sexual y de genero por parte del lado empresarial: la primera hace referencia a la civilización del tema aduciendo que es tema privado, la segunda causa la dificulta de los gay y lesbianas al integrarse a los equipos de trabajo heterosexuales y la tercera nos manifiesta que las empresas son libres de contratar al personal que creyeran conveniente.

Dentro de esta investigación se puede evidenciar, que los casos de discriminación laboral hacia los grupos LGBTIQ+ ocurren por patrones culturales y practicas sociales que se han venido normalizando con el pasar del tiempo , también se hace referencia a que el grupo empresarial estudiado llegan a una conclusión en general que por tratarse de empresas privadas ellos son libres de contratar al personal que creen conveniente con esto lo único que provocan es que la discriminación laboral a los grupos LGBTIQ+ se siga ahondando aún más.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar la inclusión laboral de grupos LGBTIQ+ en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato.

Objetivos específicos.

- Fundamentar teóricamente la inclusión laboral a grupos LGBTIQ+
- Identificar el nivel de inserción laboral de grupos LGBTIQ+ de las instituciones públicas y privadas.
- Establecer las causas para la exclusión laboral de grupos LGBTIQ+.

Hipótesis

- H_0: No existe inclusión laboral en grupos LGBTIQ+.
- $H_{1:}$ Si existe inclusión laboral en grupos LGBTIQ+.

Desarrollo teórico

Marco legal

Derechos Humanos

Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por Naciones Unidas en 1948, estipuló:

1. Toda persona tiene derecho a trabajar, elegir libremente el trabajo y disfrutar de las condiciones. Protección justa y satisfactoria para el empleo y el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración justa y satisfactoria. Asegúrese de vivir una vida acorde con la dignidad humana, al igual que su familia, y si es necesario, complementado con cualquier otro medio de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a formar un sindicato y organizarse para proteger sus propios intereses.

Constitución del Ecuador

Art. 11: Los derechos de las personas se regirán de acuerdo con los siguientes principios **Numeral 2:** Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, 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. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Asamblea Nacional, 2008, p. 11)

Código Penal

Art 176.- Nos señale que el delito de discriminación puede darse en el ámbito laboral y nos señala que: La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma,

religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada. con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. (Asamblea Nacional, 2008, p. 30)

Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 65 De ingreso a un puesto público: El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal. (Asamblea Nacional, 2008, p. 33)

Categorías de la variable

Inclusión laboral

Desarrollo humano

Según Ward y Winstanley (2005). Las personas LGBTI son desacreditadas por tener una orientación sexual contraria a la heterosexual, por lo tanto, están fuera de la normalidad en las relaciones entre hombres y mujeres. La consecuencia de dicha desacreditación, las personas LGBTI están siendo vinculadas a estereotipos negativos

y esto genera que sean víctimas de discriminación y exclusión en diferentes contextos, el contexto en el que las personas LGBTI son víctimas es el ámbito laboral.

De acuerdo con Jones, Kristen P.; Peddie, Chad I.; Gilrane Verónica L.; King, Eden B. y Gray, Alexis L. (2016). La exclusión laboral se produce cuando personas que pertenecen a grupos sociales minoritarios son colocadas en situaciones de desventaja en relación con otros grupos la cual se puede evidenciar de distintas formas. La discriminación en el trabajo o laboral llega a producirse de manera formal, debido a que si la organización es la que discrimina esto se llega a producir a través de las estructuras y procesos de reclutamiento o inclusión, también existe la discriminación interpersonal, la cual se caracteriza por los comentarios negativos que se puede llegar a producir a través de las interacciones sociales entre trabajadores.

De acuerdo con Burgos Cedeño & Turriago Gálvez (2016). En los últimos años, el Índice de Desarrollo Humano se ha utilizado como indicador del desarrollo económico y político de la población. Sobre esta premisa, la felicidad y la calidad de vida son figuras pragmáticas que se traducen en accesibilidad a bienes y servicios. Las empresas pueden ofrecer; pero hoy, el desarrollo humano establece planes de vida y planes personales, y las potencialidades sociales, económicas, culturales, políticas y laborales son equitativas para los miembros de la sociedad.

Si bien este enfoque genera muchos lamentos en lo que respecta al desarrollo humano, la sociedad actual enfatiza la necesidad de mantener una vida plena, productiva y creativa en la que las personas hayan desarrollado habilidades y potencial inherente. todas. Todos tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas mediante un trabajo decente. Los miembros de la comunidad LGBTIQ+ se han transformado en una población socialmente excluida y la mayoría parece no tener la oportunidad de integrarse y desarrollarse igualmente con otros que no están en esta comunidad. Burgos Cedeño & Turriago Gálvez (2016).

Género

En la investigación tendremos en cuenta la obra de Cardemil Fuentes & Raffe (2019). Como punto de referencia moderno, se refiere al género como todo lo que entendemos y está asociado a la imagen de hombres y mujeres. Este concepto implica su estructura cultural, que los humanos poseemos y puede confundirse con el término género. Este último se refiere a las características biológicas de los humanos que se encuentran en nuestro físico y lo que nos hace hombres o mujeres.

Como resultado, cada grupo de personas, al igual que la posición social y las habilidades de hombres y mujeres, depende de la individualidad de cada cultura y del contexto social en el que vivimos. Dado que esta es una decisión cultural y no biológica, debemos hablar de género en una relación hombre-mujer, no como un tema aislado. Cardemil Fuentes & Raffe (2019).

Así, en este estudio, el "género" es una socio-cultura aprendida en la que cada sociedad analiza e identifica comportamientos, actitudes, valores, símbolos y expectativas que se construyen a partir de las diferencias biológicas provocadas por mujeres y hombres. Melero (2010)

Grupos LGBTIQ+

Según Coll-Planas (2010) las siglas LGBTIQ+ es un acrónimo que se refiere a un grupo de personas que tienen una preferencia sexual o identidad de género además de lo que generalmente se considera masculino y femenino. El grupo incluye lesbianas, gais, transgénero, transgénero e intersexuales. Personas románticas e intersexuales 1. Sin embargo, esta secta se suele utilizar como identidad colectiva para todas las personas que no se identifican con la heterosexualidad, aunque no en todos los casos son representativas o están satisfechas con el término que se pretende generalizarlas.

De acuerdo con Lambda Legal (2013). En los últimos años, el acrónimo de LGBT es Se usa para referirse a inclusivamente Todos los individuos y comunidades Reconocida como lesbiana, gay, bisexual O personas transgénero o dudosas Respecto

a su orientación sexual y / o identidad de género. No hay una única forma de ordenar Letras (por ejemplo, GLBT).

Según lo propuesto por Acosta & Frade (2011). Hacen referencia a las siglas LGBT la cual se ha desarrollado a lo largo de distintos movimientos históricos sociales los cuales siempre han buscado reclamar la lucha por que exista un reconocimiento en los ámbitos laboral, legal, cultural y social de todos sus miembros sin importar sus diferencias, para de esta manera lograr generar una inclusión laboral en donde existan todos los deberes y derechos que goza todo ciudadano de igual manera con el ejercicio de sus libertades. Por lo general se puede evidenciar un sinfín de demandas que presentan distintas organizaciones sociales, non encontramos con la necesidad de debatir sobre la inclusión e igualdad, como una problemática que se ha venido instaurando en la sociedad a lo largo de los últimos años.

Corredor & Ramirez (2007). Las agrupaciones LGBT tiene su origen en una diversidad de identidades, sin embargo, dichas identidades se encuentran en constante cimentación, esto debido a que cada grupo social que se identifica está posicionado en el auge social, lo cual es medido desde el ámbito social, cultural y político.

Diversidad Sexual en el ámbito laboral

Uno de los cometidos del INADI (Instituto Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo) expuesto por Maddaleno & Canevaro (2016). Es proteger los derechos de los grupos vulnerables, y el grupo LGTBI está trabajando en temas laborales. En muchos casos, incluso hoy, la sociedad ha expresado una creencia profundamente arraigada en poner el sexo en el camino de la privacidad de las personas. Esto significa que no hablamos ni revelamos los aspectos cotidianos de la vida emocional o sexual de las personas. No es importante para la socialización y el desempeño de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Según Barreiro, Corradi, & Otero (2016). En la actualidad, existen varias empresas comprometidas con la inclusión laboral de las personas con diferente orientación sexual, en sus manifiestos de reclutamiento existen apartados en donde se

puede visualizar: los valores y su compromiso con la igualdad y la no discriminación por diferente orientación sexual. A través del desarrollo de estos puntos las instituciones logran obtener generar un mayor impacto en sus procesos de reclutamiento. Es necesario que los procesos de reclutamiento sean vistos como justos y, para ello, es necesario que los requisitos solicitados únicamente estén relacionados con las particularidades del puesto de trabajo. También es necesario tener en cuenta dentro del proceso de selección a grupos LGBTI se puedan expresar libremente para no coartar sus derechos. Dicho lo anterior, las organizaciones deben concientizar, sensibilizar, y genera conciencia de la diversidad sexual a todas las personas involucradas dentro del proceso de selección de un nuevo trabajador.

Que implica pertenecer a grupos LGBTIQ+ en el ámbito laboral

Los empleados LGTBI que aparecen en el lugar de trabajo no solo están expuestos a burlas y calumnias discriminatorias, sino que también pueden enfrentar situaciones en las que sus jefes y colegas les dan la espalda, acoso y trato laboral. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble esquema en el lugar de trabajo. Esto significa que, si eres lesbiana, gay, bisexual, transgénero o transgénero, debes demostrar que son buenos trabajadores todos los días. Maddaleno & Canevaro (2016).

Los prejuicios y los estereotipos les imponen una doble carga a la hora de demostrar que pueden completar la tarea y tienen expectativas de expertos. Por ejemplo, los maestros homosexuales deben demostrar que incluso los homosexuales pueden desempeñar su papel como cualquier otro educador que sufra una manía de identidad. Lo mismo se aplica a otros hombres homosexuales cuyas actuaciones no encajan en áreas socialmente aceptables como el peinado, la peluquería y las artes. Del mismo modo, las trabajadoras lesbianas están expuestas a tres criterios. Porque son trabajadoras, lesbianas y mujeres sin tener en cuenta la posibilidad de que puedan ser madres y lo que todo esto agrupa en términos de derechos y beneficios laborales. Maddaleno & Canevaro (2016).

En muchas partes del mundo, como Colombia, las decisiones y direcciones sexuales de las personas son cuestionadas e inaceptables, pero las decisiones se toman a medida que hemos evolucionado de diferentes maneras. Esta decisión siempre es rechazada y juzgada. Muchos de nosotros creemos que incluir a personas con orientaciones sexuales distintas al pensamiento, basadas en la educación de las relaciones y los patrones de crianza, es algo incorrecto, incluso si esto es cierto. Durante años sobre la igualdad en el matrimonio (2005), la ley de identidad de género (2007) y mucho más se ha hecho en estos días, la verdad es la verdadera perfección de las personas homosexuales, transgénero y bisexuales. Queda mucho trabajo por hacer para lograr la igualdad. La discriminación por orientación sexual e identidad de género está provocando abusos y aislamiento, ya que sigue estando tan presente en nuestras sociedades, especialmente en los centros e instituciones educativas, especialmente de forma dramática. ACNUR (2015)

De acuerdo con la CIDH (2015). La orientación sexual, como la edad, la nacionalidad, la situación social y económica y la transmisión del VIH son factores a los que la intersección puede contribuir y agravar los efectos de la violencia y la discriminación. Debido a muchas de estas formas de discriminación, las personas LGTBI a menudo son marginadas y aisladas de su comunidad y familia. El entorno laboral es el espacio socializado básico de la vida humana, por lo que la jornada laboral es importante por su cotidianidad y proximidad.

Según Mayer & McHugh (2016). Las enmiendas históricas que se han producido en los últimos años son fundamentales para la consecución de estos objetivos, incluso más allá de la percepción estricta de derechos (y obligaciones), pero a pesar de lo que se dice, es suficiente. Después de la igualdad ante la ley, se dice que la verdadera igualdad debe lograrse a diario. Y el lugar de trabajo ocupa la mayor parte del día. Debido a que es donde pasas la mayor parte de nuestro tiempo, es un desafío para las personas LGBT ganar su dignidad.

Heteronormatividad

Es importante distinguir entre heterosexualidad y heterosexualidad, o promover o copiar modelos heterosexuales. La heterosexualidad es una atracción emocional Y / o tener relaciones sexuales con personas de un género diferente; por otro lado, las similitudes y diferencias son Supongamos que todos los que nos rodean, en este caso, en el trabajo Heterosexuales, y organizar todo el sistema administrativo y de evaluación sobre esta base. ficticio. La heterosexualidad es también una hipótesis de que la heterosexualidad es más Es preferible a cualquier otra elección sexual, también es un estigma, calumnia o negación de cualquier cosa que no sea heterosexual. Esta actitud se utiliza para justificar el abuso, la discriminación y el abuso por parte de personas que no encajan en la heterosexualidad normal; como resultado, muchos de ellos internalizan esta actitud, lo que lleva a la negación. Su propia identidad. Maddaleno & Canevaro (2016)

De acuerdo con Maddaleno & Canevaro (2016). El rechazo a la identidad LGTBI se manifiesta en fobia pública LGTBI y actitudes culturales, habla y comportamientos misóginos, que se encuentran en el lugar de trabajo. Reproducir prejuicios y estereotipos de género a todos aquellos que no responden Al rol esperado. La heterosexualidad puede llevar a la discriminación de los trabajadores LGTBI que expresan su identidad sexual o de género, o puede obligarlos a permanecer en el armario.2 Piensan que su espacio de trabajo no es seguro.

Por lo general, las causas de discriminación, acoso y la exclusión del mercado laboral es la no aceptación de la heteronormatividad (creencia social de que ser heterosexual es lo normal), cabe recalcar, que existen ideas preconcebidas sobre el comportamiento y apariencia que supuestamente debería tener un hombre y una mujer. A menudo, un hombre que es catalogado como “afeminado” y una mujer que es catalogada como “masculina” en su apariencia o comportamientos van a ser víctimas de discriminación o acoso laboral. En la mayoría de los casos, los trabajadores/as con diferente orientación sexual dijeron haber sido víctimas de preguntas incomodas de su vida privada o íntima y presentar una justificación del por qué no son heterosexuales. Otros entrevistados/as dijeron que tuvieron que manifestar su masculinidad o feminidad para llegar a ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su cooperación fue apreciada. OIT (OIT, 2012)

Esta naturalización de los atributos de género en el cuerpo en algo inherente, inmutable y fijo establece una relación decisiva entre el género de una persona y su capacidad para realizar tareas o actividades, trabajo e investigación. Y la capacidad entre género y sus demandas de derechos, igualdad y reconocimiento de sus demandas. Al mismo tiempo, estos atributos no se consideran arbitrarios, discriminatorios y sesgados. Como dijo el Lama, "Saber qué es el género y cómo funciona puede hacer que las personas no estén de acuerdo con las declaraciones tradicionales sobre lo que es justo o verdadero". Lamas (1999).

Clasificación de personas LGBTIQ+

Según Mieli (2015). El movimiento social, tuvo sus inicios en Alemania en el año 1860 en donde existía una sociedad liberal lo que daba la oportunidad de tener restaurantes, bares e incluso existía una revista “Der Eigene”. La primera organización que defendió oficialmente los derechos de los homosexuales es el Comité Científico Humanitario. En el año 1960, cuando la sociedad occidental experimento una revolución sexual, la comunidad homosexual comenzó a organizarse políticamente para protegerse de la homofobia de las persecuciones que eran víctimas.

De acuerdo con Piñeiro (2013). Un colectivo es un grupo social cuyos miembros tienen determinadas características o trabajan juntos para lograr un objetivo común. La definición operativa de competitividad depende del punto de referencia del análisis - país, departamento, empresa - el tipo de producto analizado - commodity básico, producto diferenciado, cadena productiva, etapa de producción - y el objetivo de la investigación - corto o largo plazo. -término, desarrollo del mercado, reconversión, etc. Para el movimiento nacional GLBT, un gran número de miembros de la comunidad GLBT han sufrido ciertos tipos de discriminación en el empleo, la educación, las oportunidades económicas y de salud. Esta realidad se puede ver en los grupos más destacados de la comunidad GLBT (homosexuales y transgénero).

De acuerdo con el INEC (INEC, 2013). Los grupos LGBTIQ+ se clasifican de la siguiente manera:

Lesbianas: Reconozca la aceptación pública de los términos de las mujeres que son atractivos física, emocional y sexualmente para otras mujeres.
Gay: Término que identifica a los hombres que asumen públicamente que son atractivos física, emocional y sexualmente para otros hombres.
Bisexual: Mujeres u hombres que se sienten física, emocional y sexualmente atractivos tanto para hombres como para mujeres.
Travestismo: Es una especie de preferencia humana, que se caracteriza por el uso de la vestimenta, el lenguaje, el comportamiento, etc. Se les considera del sexo opuesto. Una persona puede cambiarse de ropa de forma permanente, frecuente u ocasional.
Trans: Término que incluye a personas transgénero y transgénero.
Transgénero. - Crear personas distintas al género especificado por la sociedad.
Mujeres transgéneros. -Personas que nacen con características físicas masculinas y establecen un género femenino. Las mujeres transgéneros se expresan a través del comportamiento, el habla y la estética de las mujeres.
Hombres transgéneros. -Personas que nacen con características fisiológicas femeninas y construyen género masculino. Los hombres transgéneros cambiarán su comportamiento, habla y estética para ajustarse a lo que la sociedad les ha dado a los hombres.
Intersexual. - Persona nacida con las características biológicas de ambos sexos. En algunos casos, las personas intersexuales son Sus cromosomas y genitales. No pertenecen a la definición binaria de género.

Discriminación y Exclusión laboral

De acuerdo con Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013). La discriminación no solo se refiere a separar, distinguir una cosa de otra, sino también da un trato inferior a individuos o grupos por razones raciales, Religiosos, sexuales o políticos. Desde esta perspectiva, la discriminación laboral contra personas de diferente género / género debe entenderse como una forma de buscar la prioridad y / o establecer la identidad.

La exclusión es el acto de excluir, refutar o negar toda posibilidad. Esto se debe a que los dos se consideran incompatibles juntos. En resumen, es una noción de incompatibilidad entre varios factores. Según este autor, las prácticas exclusivas tienen como objetivo prevenir y eliminar todo aquello que sea incompatible o amenace el presente y el futuro. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

Existen prácticas de discriminación y exclusión en las que la investigación Los homosexuales lo llaman homofobia. En palabras de Herek (2004). La homofobia no puede entenderse como una enfermedad, ni puede entenderse como un miedo que conduce a la exclusión social y perjudica a los expresados individuales, sino que debe entenderse como un prejuicio social. Se refiere a las actitudes negativas de la ideología cultural hacia quienes construyen expresiones sexuales diferentes a las normas heterosexuales, y las normas heterosexuales mantienen así el estigma social. La combinación de estos tres 28 conceptos permite comprender el origen del rechazo y proponer una solución social más que personal a las prácticas discriminatorias y exclusivas dirigidas a las minorías sexuales (como la homofobia).

Según lo expuesto por OutRight Action International (2016). Una de las principales problemáticas que atraviesan los grupos LGBTI son las limitaciones existentes en los espacios que se pueden desarrollar profesionalmente. Es por esta razón que surge el trabajo sexual como una modalidad para insertarse en el ámbito laboral. El trabajo en salones de belleza o estéticas, que las mismas personas LGBTI vienen desarrollando como microempresas, es la única manera con la que cuentan para generar ingresos económicos. Actividades como costura o modista también surgieron, pero no son tan significativas económicamente.

Según Castro (2001). Discriminación laboral por la orientación sexual se efectúa, cuando al trabajador no le dan motivos fundamentados y cambiando o modificando las condiciones de trabajo, para lo cual el empleador da por terminada la relación laboral, argumentando la orientación sexual no heterosexista de los trabajadores.

Además, Bornot (2005). Establece que la discriminación laboral relacionada con la orientación sexual, se trata del entrometimiento de una manera directa en la vida íntima del trabajador esto con el fin de conocer aspectos íntimos de su vida, lo cual genera una limitación de derechos fundamentales, únicamente por contar con una orientación sexual diferente a lo que ellos consideran como "normal", las personas LGBTI son obligadas a realizar actividades denigrantes para que no se visibilice su orientación sexual dentro de la organización.

Según lo expuesto por Bornot (2005). La victima tiende a mantenerse en silencio y no denuncia estos actos discriminatorios por la falta de confianza al sistema judicial y los distintos para conseguir protección. Otra de las razones expuestas son los altos costos judiciales para poder ejercer su defensa y la carente inacción de los demás estamentos llamados a velar por el bienestar de los trabajadores, causan desaliento en las víctimas de discriminación laboral. La autolimitación y autocensura de las personas LGBTI cuando son víctimas de discriminación, hay que sumarle la falta de autoestima y la dignidad personal, es por estas razones que se genera una sociedad temerosa, insegura y resentida.

Promoción de empleo

El desarrollo profesional debe basarse en el análisis de las necesidades de formación y en perfiles laborales y evaluaciones de desempeño no discriminatorios. Los procesos de reclutamiento de personal deben realizarse utilizando estándares transparentes y claramente definidos. La igualdad de oportunidades implica el análisis de salarios y beneficios, infraestructura, representación sindical y niveles de grado. Bornot (2005)

De acuerdo con Paredes (2020). El trabajo es un aspecto fundamental en la construcción de la realidad personal y el colectivo de personas. Muchas veces, existe prejuicio y discriminación en diferentes lugares donde el trabajo se dirige contra personas del grupo LGBTI. Estas discriminaciones son el resultado de modelos hegemónicos subjetivos de producción social, que sitúan la heterosexualidad por

encima de otras identidades, orientaciones y prácticas sexuales de género que no encajan en la matriz dominante.

Muchas personas LGBT encuestadas declararon que no fueron admitidas Empleo por su orientación sexual, en algunos casos ya lo saben durante la entrevista de selección. De manera similar, debido a la falta de "correspondencia" entre la expresión de género (es decir, su vestimenta, comportamiento o voz) y la identidad de género legal, muchas personas no obtienen puestos. Los empleados LGBT también informaron que no fueron despedidos o rechazados para un ascenso. Carcedo Cabañas, Chaves Groh, Lexartza Artza, & Sánchez Mora (2016)

Los trabajadores LGBT a menudo se consideran adecuados para una ocupación en particular y no para otras. En Argentina, por ejemplo, hombres homosexuales dijeron que se les animaba a trabajar en centros de llamadas y atención al cliente y se les desanimaba de trabajar en el sector minero. De manera similar, en Tailandia, mujeres transgénero dijeron que eran más aceptadas en la industria del entretenimiento o los servicios. Sin embargo, muchas personas LGBT eligen trabajar por cuenta propia o trabajar de manera informal y se retiran del trabajo formal por completo. Las mujeres transgénero en particular son socialmente aceptadas y muy bien pagadas por la prostitución. Esto lo hace más susceptible al VIH y reduce significativamente su esperanza de vida, como se ha demostrado. Carcedo Cabañas, Chaves Groh, Lexartza Artza, & Sánchez Mora (2016)

Combatir los estereotipos y los prejuicios contra los trabajadores. LGBT, muchos lugares de trabajo progresistas están aplicando políticas pro-género La diversidad como parte del marco general para promover la igualdad y la diversidad para todos Grupos vulnerables. Aunque fundamentalmente se trata de una cuestión de derechos de los trabajadores, este enfoque también tiene importancia comercial. El prejuicio contra las personas por cualquier motivo (incluida la orientación sexual y la identidad de género) puede impedir el reclutamiento y la promoción de candidatos ideales para el puesto. Además, una fuerza laboral diversa aporta diferentes ideas y formas de hacer las cosas, que pueden impulsar la innovación y atraer nuevos mercados. Carcedo Cabañas, Chaves Groh, Lexartza Artza, & Sánchez Mora (2016)

Inclusión y competitividad empresarial de grupos LGBTIQ+

Según Seres (2018). En el mundo empresarial del siglo XXI, El 80% del valor de una empresa proviene de sus activos intangibles y una de sus principales ventajas en la competitividad es el talento. En la era del talento el factor que marca la diferencia de la empresa viene dado por su equipo profesional. Por lo tanto, atraer, reclutar y retener el mejor talento es y debe ser un objetivo estratégico de cualquier empresa sostenible a medio y largo plazo. crear cultura corporativa inclusiva y diversa puede atraer más candidatos y consigo los mejores talentos.

Las organizaciones que se interesan en la importancia de la erradicación y disminución de las brechas de género se les presenta nuevas oportunidades como: 1) Perfeccionar la gestión empresarial y mejorar la innovación en el área económica desde una perspectiva de derechos, con esto se llega a mejorar el clima laboral, debido a que se reconoce al departamento de recursos humanos el rol fundamental para la producción bienes y para brindar un servicio de calidad, llegando a mejorar la producción y eficiencia de los trabajadores; 2) Impulsar el uso dinámico de saberes y la competitividad de los trabajadores, con el fin de maximizar los distintos procesos de aprendizaje colectivo, para posteriormente logar el éxito en los desafíos de los mercados, y generar una economía innovadora. PNUD (2010)

Según Álvarez (2016). Desde una perspectiva empresarial, existe una variedad de herramientas voluntarias como los Principios del Pacto Mundial, las Normas de Responsabilidad Social ISO 26000, las Normas y Directrices de Marca Privada y las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. Estas herramientas respetan el marco legal y los derechos humanos internacionales de las regiones y países, incluidos los temas más o menos relacionados, y reconocen e involucran a la organización como una entidad social importante hacia una economía con una visión sostenible.

De acuerdo con Álvarez (2016). El Índice de Igualdad Corporativa es un informe que se publica todos los años desde 2002 Fundación Movimiento de Derechos Humanos. La herramienta evalúa y le permite comparar el enfoque de la empresa para

incluir a homosexuales y lesbianas, personas bisexuales, intersexuales y transgénero y su relación con los consumidores y inversor. Su principal fuente de información son las encuestas, pero también utiliza Resultados de fuentes como investigadores e información pública.

Según lo expuesto por Álvarez (2016). Entre los elementos que componen el índice de equidad empresarial se encuentra la necesidad de desarrollar políticas escritas de discriminación que no se basen en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género; como parte del programa de capacitación de la empresa, también aumenta la conciencia y capacitación en estos temas. También incluye beneficios iguales para parejas diversificadas por género, publicidad completa y respetuosa sobre LGBTIQ+ y rechazo a cualquier acción contra la igualdad LGBTIQ+.

Inserción laboral

Según Blanco & Gutiérrez (1996). La inserción laboral es un término que se utiliza frecuentemente para hacer referencia a los procesos de inclusión de las personas a las actividades laborales de una institución. En la actualidad la inserción laboral de algunos grupos sociales (mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, grupos LGBTI) es una problemática social la cual genera una gran trascendencia y se llega a visibilizar de una manera significativa a través de cómo se genera ya que con esto se mantiene la desigualdad socioeconómica o percepciones adquiridas a lo largo de la historia.

Según lo expresado por Roberson (2019). Las instituciones llegan a implementar distintas prácticas para gestionar la diversidad para tratar de disminuir la discriminación hacia grupos LGBTI en el contexto laboral, para de esta manera poder crear un entorno de trabajo en donde las relaciones interpersonales sean respetuosas. Implementando dichas medidas, las instituciones evitan efectos negativos de la discriminación laboral mencionados anteriormente, cabe recalcar que las instituciones llegan a beneficiarse debido a que llegan a contar con equipos de trabajo diversos y bien gestionados, lo cual genera una satisfacción en el trabajo a los empleados.

De acuerdo a Roberson (2019). Las instituciones pueden intentar establecer distintas prácticas y medidas organizacionales en diferentes niveles y procesos de reclutamiento. Por ejemplo, la institución puede mostrar que valora la diversidad de género, lo cual puede atraer a personas LGBTI o grupos minoritarios, de esta manera existe la posibilidad de que sientan que encajan en la organización.

Según Corlett; Donatella; Alicia. (2019). Las diversas prácticas pueden crear un entorno no discriminación, estos tienen limitaciones en la implementación, entre ellos queremos enfatizar la falta de participación de LGBTI en este método medición. Además, cabe señalar que la mayoría de los estudios examinan la efectividad de las medidas de inclusión en las organizaciones ya se está implementando en Estados Unidos. En los Estados Unidos y Europa, la aceptación de LGBTI puede ser otros países. Teniendo en cuenta la situación anterior, esta investigación propone una serie de enfoques basado en las necesidades expresadas por los empleados LGBTI y los problemas que enfrentan en su trabajo diario por ser estigmatizados en el contexto ecuatoriano.

Según lo expresado por Cayeros & Pelayo (2012). El trabajo puede entenderse como un proceso esencial porque interfieren muchos factores que contribuyen a su ocurrencia. Factores como el individuo, que se refieren a las características de un individuo, y otros factores más externos, como las oportunidades laborales que ofrece el mercado, son por tanto interferidos por variables como la empleabilidad y la empleabilidad.

De acuerdo con Gutiérrez, Cacao & Omaza (2017). El proceso incluye a personas en el trabajo financiero referenciado para profundizar en el momento de la colocación. Especialmente para las personas que pertenecen a un grupo en particular que se han visto oscurecidas a lo largo de la historia por desigualdades socioeconómicas o intergeneracionales debido a estereotipos y percepciones.

Las empresas pueden liderar un entorno inclusivo y estratégico sin discriminación de iniciativas del sector privado basadas en criterios como el Pacto Mundial, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la organización de

Naciones Unidas, o normas ISO 26000 evalúa aspectos de responsabilidad social. A nivel local, puede haber leyes que fomenten comportamientos inclusivos o, por el contrario, sanciones y discriminación. Álvarez (2016)

A comienzos del siglo XXI, varias empresas internacionales tenían como objetivo no solo actuar para atraer a los consumidores LGBTIQ+, sino también para proclamar que "no se ha establecido un espacio libre de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Estudiado en detalle . Por tanto, no está claro si se trata de iniciativas estructuradas y planificadas, o viceversa. Además de crear un entorno propicio para el desarrollo de los empleados, dirigir una organización centrada en el desarrollo de una cultura de no discriminación ofrece una ventaja comparativa. Álvarez (2016)

De acuerdo a lo expreso por Jurado (2017). Hay algunas personas que tienen algún tipo de problema que limita sus oportunidades laborales, o están si lo tienen, son subestimados o aislados por sus pares y tienen acceso a los recursos sociales. Integrarse al mundo laboral debe entenderse como un proceso que debe tener en cuenta la participación de uno. Personas, realizando tareas e implementando acciones, en un contexto laboral, en la que las tareas o actividades son productivas o proveedoras de servicios. De esta forma, el rumbo de la integración laboral supondrá una acción continua, desde la evaluación diagnóstica hasta la adquisición y el mantenimiento el puesto de trabajo se basa en las acciones que realiza una persona en contexto.

Escenario laboral para los grupos LGBTIQ+

De acuerdo con León (2021). El ámbito laboral hace referencia al ambiente en donde un grupo de personas realizan distintas labores por una remuneración económica. Es importante recalcar que el ambiente laboral en el que se encuentra la persona debe contar con un buen ambiente esto con el fin de evitar conflictos entre los trabajadores. Sin embargo, la realidad que viven los trabajadores y trabajadoras LGBTI es diferente a las personas heterosexuales ya que cuentan con un ambiente laborar completamente negativo. Lo que ocasiona que muchas personas LGBTI oculten su orientación sexual por temor a represalias.

Según León (2021). Es común para los grupos LGBTI estar inmersas en situaciones de discriminación en el trabajo por su identidad de género u orientación sexual. Cabe recalcar que la discriminación o acoso a las personas LGBTI inicia en la etapa escolar, reduciendo de esta manera las perspectivas de conseguir empleo en su vida adulta. Posteriormente, dicha discriminación continua al momento de que querer ingresar al mundo laboral, en algunos casos las personas LGBTI que han logrado introducirse en el ámbito laboral han sido víctimas de maltratos, hostigamientos, acoso o abuso sexual.

El mundo del trabajo mantiene y reproduce una serie de asimetría y violencia simbólica Mención de género, sexo y su diversidad, donde ocurren diversas formas de discriminación y exclusión. En esta dirección, la promesa de trabajo decente para sujetos de diferentes géneros e identidades sexuales requiere un examen en profundidad de su estructura, organización, estructura jerárquica y la desnaturalización simbólica de su lógica. Masculino. El trabajo decente y la diversidad sexual y de género significan no solo la ampliación de la posibilidad de entrada al mundo laboral de personas excluidas y / o discriminadas, sino también medios para establecer simetría y eliminar el concepto de subordinación establecido a partir de hipotéticas jerarquías de género. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

Irónicamente, cuando se trata de discriminación y / o exclusión en el lugar de trabajo por género y diversidad sexual, existe, irónicamente, el riesgo de reducir y limitar la diversidad la Población LGBTIQ+. Fue un proceso de conquista e históricamente exigente, pero hoy funciona como marca. En lugar de construir una forma de exhibición y percepción, o si se quiere echar la culpa, el trabajo de cada sujeto tiene una dimensión particular, un valor particular, lo que significa que se pueden utilizar distinciones o distinciones excluidas para cada ejecución de más objetos. diseñado para esto. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

Para las personas travesti y transexual, el mercado laboral formal es principalmente una ficción, y otros beneficios e intereses son la protección socialmente justificada de los demás (de los cuales homosexuales son admitidos por la sociedad.).

La obra debe ser reproducida en una simulación teatral de ser un gran cantante o un artista talentoso que lo asocie durante horas con el mundo de la persona aceptada, siguiendo la ficción del espectáculo de medianoche. El cuerpo es el lugar de trabajo, su profesión, y su plasticidad significa una mayor recursividad del trabajo, pero al mismo tiempo también es un lugar de peligro, la amenaza de amputación, el riesgo de propagación del fracaso. La periferia y la inestabilidad son componentes de la identidad de una persona transgénero que es objeto de una serie de insultos que le atribuye la sociedad, y existimos para configurar el lugar de trabajo y la vida nocturna de la calle. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

Para las personas trans, el contexto de trabajo asume diferentes tipos de necesidades. Por un lado, existe la obligación de mostrar y poner de relieve las competencias y habilidades propias a la profesión con mayor compromiso, especialmente si se trata de un perfil profesional. Mientras tanto, se construyó un campo persistente de anuncios ante él sobre su identidad y de dónde venía. El objetivo de la transición está obligado a reubicarse en el mundo laboral. Necesita proporcionar una explicación fácil de leer de lo que es y lo que debe ser. Desde esta perspectiva, el mundo laboral de las personas trans establece una lógica excluyente y discriminatoria sobre las referencias obligatorias a sus identidades. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

En otras palabras, el sujeto es empujado a colocarse en el campo binario hombre-mujer, ya que la transacción le permite capturar transiciones y cambios de identidad. Pero si el proceso de identificación subjetiva no parece revelar el esquema exacto para establecer una definición o lugar autónomo, el mundo del trabajo crea una reserva de aceptación y en algunos casos solo la viola. Estas situaciones concretas recrean la inclusividad imaginaria que predijo al público cuánto está progresando el mundo del trabajo moderno. Este es el caso de un gran científico transgénero en un artículo conocido, o un profesor universitario transgénero, asumiendo una amplia ola de diversidad e inclusión para el mundo del trabajo y la sociedad. Esto está lejos de llegar a otras personas transgénero. Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro (2013).

Según lo expuesto por Bornot (2005). Cuando existe igualdad en el empleo es beneficioso ya que fortalece la libertad, dignidad y el bienestar de los individuos. La falta de motivación, la tensión y el desaliento son factores que predominan en personas que han sido víctimas de discriminación. Esto genera que la autoestima de los trabajadores se vea afectado y por ende el desempeño laboral va a verse afectado.

Gestión de talento humano con perspectiva de género

Según lo expuesto por García, Sánchez & Zapata (2008). Lo define como un plan estratégico que engloba un conjunto de políticas, planes, programas y actividades que una organización implementa para adquirir, capacitar, motivar, recompensar y nutrir a las personas que la organización necesita en diferentes áreas. Crear una cultura organizacional que equilibres intereses dispares y logre de manera efectiva las metas y los objetivos organizacionales. De acuerdo con esta definición, las actividades en el campo de la gestión de personas deben operar y basarse en un enfoque estratégico para equilibrar los diferentes intereses que existen en la organización y lograr los objetivos claros de tener.

Las empresas que reconozcan la importancia de reducir la desigualdad de género tendrán las siguientes oportunidades: Mejorar el servicio, la productividad y la eficiencia. 2) Promover el uso activo de los conocimientos y habilidades de los empleados y maximizar el aprendizaje colectivo para responder mejor a los desafíos del mercado y construir una economía de innovación. (PNUD, 2010)

Según lo expuesto por Cárdenas Cabrera, Ramos Martínez, & Olaya Patiño, (2017). En línea con puntos de vista sobre no discriminación, inclusión y diversidad basados en criterios de competencia, acceso a la contratación, selección, retribución, conductas de sensibilización, conductas de formación y coaching, a la existencia de procesos de promoción y valoración del desempeño. Desde una perspectiva de formación y sensibilización, necesitamos promover y formar al personal y otras partes interesadas en todos los niveles sobre políticas, programas y derechos relacionados con la indiscriminación e integrar a las personas LGBTIQ+.

De acuerdo con el estudio realizado por Pezantes (2018). La investigación comprueba la existencia de procesos y herramientas igualitarios, es decir, estándares para personas heterosexuales como LGBTIQ+, que se rigen por leyes vigentes, y estas leyes tienen parámetros que están sujetos a seguimiento. La nómina de la provincia de Azuay cuenta con 580 trabajadores, dos de los cuales son abiertamente homosexuales; está comprobado que el proceso no es tan inclusivo e igualitario como afirma el departamento de talentos de la agencia, pues, aunque se dice que los trámites son transparentes e iguales, pero uno de nuestros informantes explicó que siempre ha sido objeto de burlas durante el proceso de entrevista, selección e inducción.

Políticas Laborales

Las organizaciones tienden a impulsar políticas laborales de igualdad de género por motivos éticos (para el respeto de la dignidad humana), sociales(disminuir la exclusión social), legales (cumplir con la constitución con relación a la no discriminación), económicas (generar ventajas en materia económica con relación a la puesta en marcha de dichas acciones), y de justicia (beneficiar a la equidad de oportunidades). Cabe recalcar, que la mayoría de las organizaciones se enfocan en el ámbito económico al momento de emprender este tipo de políticas laborales. Bornot (2005)

De acuerdo Reyes, Riascos , & Sandoval (2019). La discriminación en el ámbito laboral a las personas LGBTI se llegan a comprender desde teorías de la dominación cultural y la violencia simbólica propuestas por Bourdieu (1997), debido a que este grupo de personas deben estar ceñidas a patrones culturales dominantes para poder llegar a tener éxito en el ámbito laboral; dichas formas de violencia simbólica se reproducen desde el ámbito educativo y familiar, en donde se tendría que trabajar en políticas públicas con enfoque de género.

Según lo expuesto por Cárdenas Cabrera, Ramos Martínez, & Olaya Patiño, (2017). La realización de la política LGBT de Bogotá es el resultado de una larga historia en la que el movimiento ha ganado oportunidades políticas abiertas a través de sólidas redes y alianzas. Primero, después de desaprobar el acuerdo de política

comunitaria LGBT, el movimiento de decisión argumentó que la política pública fue adoptada por la ordenanza del alcalde. Sin embargo, queda pendiente la consecución de actuaciones colectivas en zonas de la ciudad y la paulatina construcción de espacios públicos alternativos, que las personas LGBT en Bogotá han logrado como una alternativa de modernidad.

De acuerdo con Torres Cendales (2008). En 2005, la "Unión Provincial por los Derechos Civiles Plenos sobre los Derechos de las Personas de Orientación Sexual e Identidad de Género Ilimitada" inició un diálogo entre la alcaldía y el concejo LGBT, donde se reúne el movimiento LGBT de Bogotá. Formado en respuesta a por el condado en. La coalición en sí es la designación del condado de representantes de varias secretarías que representan a la oficina del alcalde para asistir a las reuniones del consejo LGBT. Se trata de Carlos Marín, Mónica Pobeda, Manuel Rodríguez, Elenis Rodríguez. Estos provienen de los ministerios de política pública del gobierno, cultura, mujer y género.

De acuerdo con lo manifestado por Pesantes (2018). El subsistema de selección de personal se ha creado como una herramienta confiable con el propósito de identificar candidatos idóneos para el puesto, pero no es convincente cuando se habla de incluir a personas pertenecientes a minorías sexuales reconocidas porque deben proteger su vida personal Estos detalles porque pone en riesgo tu proceso de selección. De acuerdo con un estudio realizado en Guayaquil se confirmó esta situación. El estudio mostró que el 99% de las empresas no contrata o no cuenta con personal LGBTIQ+, y solo el 1% de las empresas tiene dicho personal en su nómina. Además, enfatizó que, en materia de colocación laboral, pocas organizaciones acatan las leyes del gobierno ecuatoriano.

Inclusión Laboral según sexo y raza

Según Seres (2018). Se pueden distinguir dos tipos principales de diversidad: diversidad visible, como raza, etnia, género o discapacidad; y diversidad intangible, que se refiere a religión, ideología, orientación sexual o género. Si bien el primero se acompaña de características externas que permiten reconocerlo, el segundo requiere la

expresión del sujeto reconocido. La diversidad de orientación sexual o género, diversidad LGBTI, pertenece a la categoría de diversidad intangible, por lo que no es identificable a priori. Precisamente porque se pasa por alto más fácilmente, en muchos casos, este tipo de diversidad no recibe la atención necesaria de instituciones o empresas.

Sexo

De acuerdo con Millán Aguilar, Arredondo Trapero , & Vázquez Parra (2018) existen tres puntos. El primero es brindar a las personas el apoyo necesario para conseguir un empleo, así como los beneficios correspondientes. Esta es la clave para promover un entorno pacífico y sostenible proporcionando un trato y una remuneración justos a los empleados. El segundo punto es crear un mercado laboral inclusivo en el que todas las personas desfavorecidas puedan ingresar fácilmente. En este punto, el sector empresarial debe trabajar en conjunto para asegurar que exista un mecanismo para promover el empleo de los grupos desfavorecidos. Si se realiza, promoverá el desarrollo social pacífico. La tercera suma El último punto es brindar servicios de calidad, como la formación y la orientación laboral, que permitan a las personas participar activamente en el lugar de trabajo.

Raza

Ecuador es un "país lleno de patrones culturales contrastantes, porque tiene una enorme diversidad étnica en diferentes regiones, Los indígenas de Serra son descendientes de pueblos conquistados por los Incas, aún mantienen sus tradiciones musicales, utilizan instrumentos nativos como siku, güiro, rondador y Los indígenas amazónicos viven en el Oriente con su propia cultura e idioma, en las zonas costeras ha habido diversos grados de hibridación entre los descendientes de hispanos y esclavos negros africanos. Una cultura afroecuatoriana especial " Pucha (2008).

Lo que va de la mano con el talento es la productividad: los equipos diversificados son más productivos, varios estudios han demostrado que es innovador. La diversidad LGBTI es una parte integral d base de la diversidad, pero la diversidad

LGBTI, porque la diversidad intangible requiere acción autoexpresión y exposición. Esta decisión transmite orientación sexual o la identidad de género depende de factores personales y ambientales. Los factores personales como la orientación sexual o de género dependen principalmente del individuo, el ambiente de trabajo depende únicamente de la organización y de sus directivos. Un ambiente laboral en donde no se permita al trabajador expresar libremente su orientación sexual o de género por temor a ser discriminados o que su carrera profesional se vea afectada provocara que el trabajador omita esta información con sus compañeros y superiores. Esto, aparte de generar una desigualdad entre los trabajadores, genera que la persona no pueda expresar todo su talento y creatividad. A diferencia, un ambiente laboral en donde se permita a un trabajador sentirse libre con su orientación sexual generara que se sienta orgulloso y fiel al proyecto empresarial. Seres (2018)

CAPITULO II.- METODOLOGIA

Enfoque de la investigación

Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo tomando en cuenta lo manifestado por Rodríguez (2017). Utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, y confiar en mediciones numéricas, conteos y uso frecuente de datos estadísticos para establecer con precisión patrones de comportamiento en la población.

En la investigación, los datos se recopilaron utilizando equipos previamente validados. Este método se basa en la interpretación de datos reales de la situación problemática, mediante análisis estadístico porcentual, para establecer nivel de inclusión laboral a los grupos LGBTIQ+.

Niveles de la Investigación

Investigación Exploratoria

Según lo manifestado por Esteban (2018) La investigación exploratoria nos familiariza con fenómenos relativamente desconocidos, obtiene información sobre la posibilidad de una investigación más completa de contextos específicos, investiga nuevos temas, identifica conceptos o variables prometedores y determina la prioridad de la investigación futura. Este tipo de investigaciones se realiza sobre sujetos o fenómenos desconocidos o poco estudiados, los resultados constituyen una visión aproximada del tema, un nivel de conocimiento superficial.

Método de la Investigación.

Método Sintético

De acuerdo con lo manifestado por Gómez (2012). “Intenta sintetizar el contenido de la investigación; por tanto, es gradual, intenta formular una teoría para unificar elementos del fenómeno en estudio”. Con lo cual se busca comprender la información recopilada de la inclusión laboral de los grupos LGBTIQ+.

Población.

“Conjunto finito o infinito de elementos con características comunes cuyos resultados de investigación se difunden. Esto es independiente del alcance del problema y de la investigación” (Arias, 2012). Para realizar la investigación se trabajó con una población de 50 personas la cual pertenece a la Fundación “Visión y Diversidad”.

Materiales

Teniendo en cuanta que es de interés realizar una investigación cuantitativa de la variable se procedió a rebabar información de instrumentos que nos permita evaluar la variable de la investigación, debido a este motivo una vez realizado un análisis teórico de la variable, lo cual se encuentra reflejado en el capítulo uno de la investigación se estableció que las principales dimensiones de la inclusión laboral son factores personales, ámbito laboral y promoción de empleo

Posteriormente a una ardua investigación, se procedió a la elaboración de un instrumento en donde se evaluó tres dimensiones: factores personales, ámbito laboral y promoción de empleo, dicho instrumento está constituido por dos bloques: el primer bloque corresponde a preguntas sociodemográficas como: edad, etnia, nivel académico. El segundo bloque está constituido por 14 preguntas las cuales estarán divididas de la siguiente manera 1 y 2 género y la orientación sexual, 3,4 y 5 están relacionadas al ámbito laboral de las personas, 6 y 7 afines a la inclusión y discriminación laboral 8,9 y 10 relacionadas con el ambiente laboral dentro de la institución que laboran los encuestados, las cuales contaran con una evaluación en

escala de Likert, lo cual nos ayudara a verificar si el nivel de inclusión laboral a personas LGBTIQ+ es alto, medio o bajo.

Cabe recalcar que el instrumento fue sometido a un proceso de evaluación y validación por parte de 5 expertos, de igual manera se validó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, en base a los resultados obtenidos de la prueba piloto realizada a 20 integrantes de la Fundación Equidad de la ciudad de Quito

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados

El instrumento se aplicó a los integrantes de la fundación "Visión y Diversidad" de la ciudad de Ambato, la aplicación se la realizo de manera virtual por pedido de los directivos de la fundación por un tema de invisibilización de los integrantes, para lo cual se desarrolló el instrumento en la aplicación Microsoft Forms.

Cabe mencionar que el instrumento fue sometido a un proceso de validación por 5 expertos, posteriormente se realizó una prueba piloto de 20 personas pertenecientes a la fundación "Equidad" de la ciudad de Quito para finalmente medir la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. La confiabilidad del instrumento fue está establecida en 0.71.

Encuestados	Items										Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
E1	1	2	3	4	2	3	3	1	3	1	23
E2	5	4	2	4	3	3	4	4	3	4	36
E3	1	1	2	5	3	3	3	3	1	1	23
E4	2	3	4	5	5	3	3	3	3	1	32
E5	5	5	1	3	3	3	5	4	3	4	36
E6	2	3	2	4	1	3	3	1	1	2	22
E7	3	2	5	5	4	3	3	2	3	4	34
E8	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	37
E9	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	32
E10	3	2	1	5	2	3	2	2	1	4	25
E11	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	28
E12	5	4	2	4	4	3	5	5	3	4	39
E13	5	5	5	3	3	2	4	5	3	4	39
E14	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	37
E15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
E16	1	1	5	5	5	1	1	1	2	4	26
E17	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	40
E18	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	40
E19	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	32
E20	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	41
Varianza	2,44	1,9875	1,56	0,5275	1,2475	0,2275	1,15	1,7	0,55	1,2875	
Sum. Varia										12,6775	
Var. Sum. It.										37,4275	

Tabla 1: Consistencia Interna del Instrumento

Fuente: Elaboración propia

Alpha de Crombach	0,71
Número it.	14
Suma var. It.	12,68
Var. Instrum.	37,43

Tabla 2: Confiabilidad Instrumento

Fuente: Elaboración propia

Se trabajo con una población de 50 personas LGBTI, las cuales forman parte la fundación “Visión y Diversidad” de la ciudad de Ambato, obteniendo los siguientes datos sociodemográficos: la mayoría de las personas encuestadas corresponden a rango de edad entre 22 y 34 años, todas las personas encuestas supieron mencionar que son mestizas, finalmente un gran porcentaje de las personas estudiadas mencionaron que únicamente cuentan con estudios secundarios.

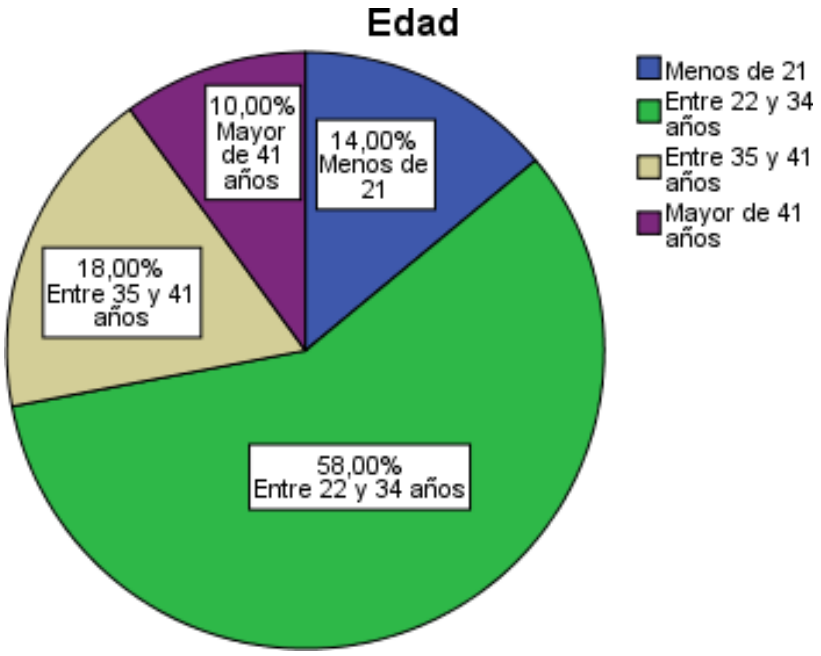

Gráfico 1: Edad
Fuente: Elaboración propia

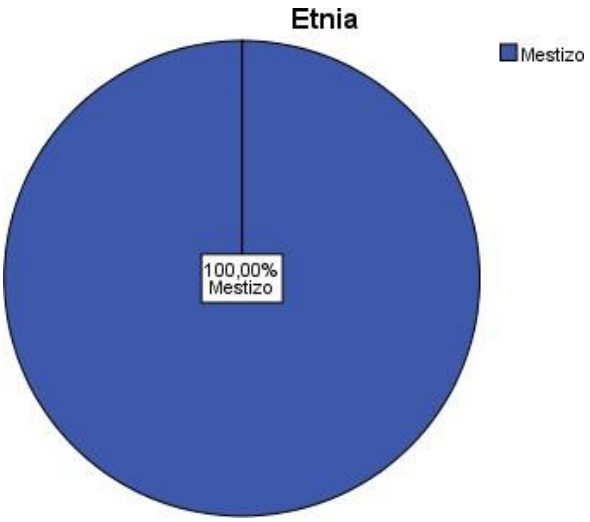

Gráfico 2: Etnia
Fuente: Elaboración propia

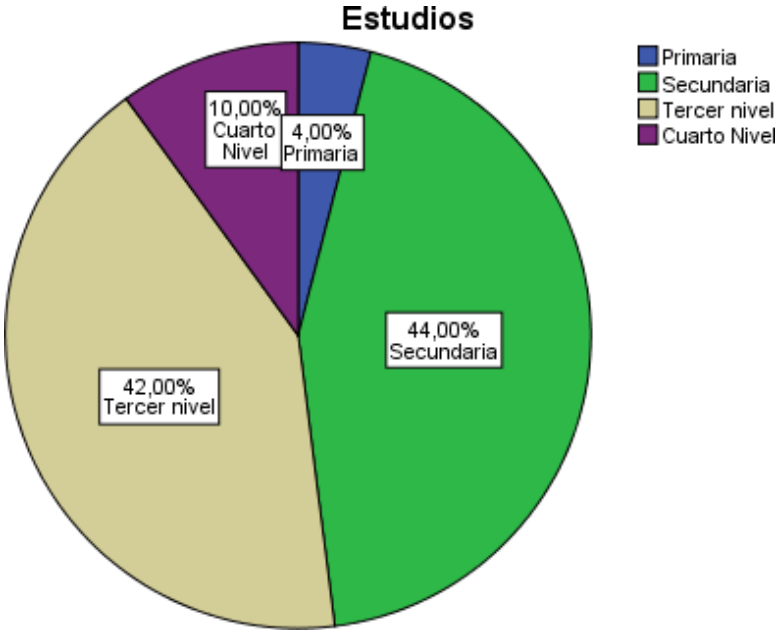

Gráfico 3: Estudios
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

Pregunta 4:

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	28	56,0	56,0	56,0
	Femenino	20	40,0	40,0	96,0
	No binario	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 3: Género
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

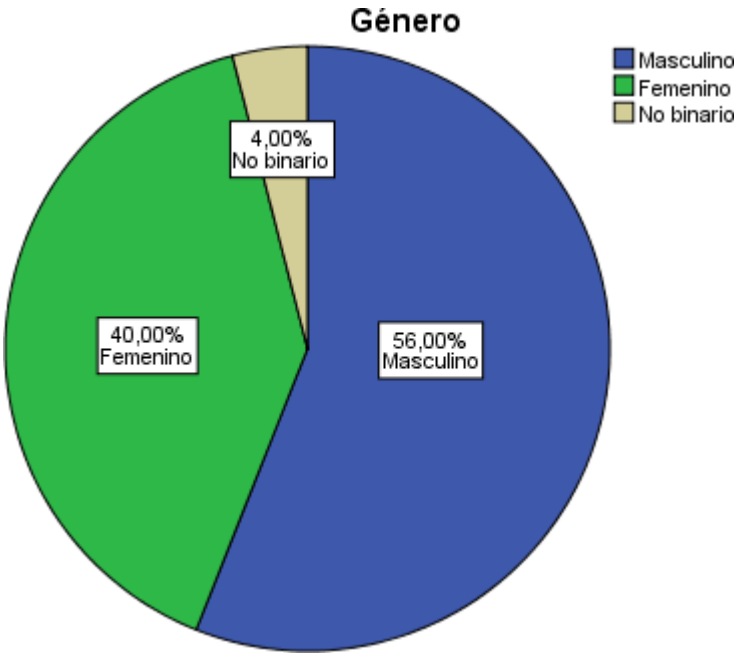

Gráfico 4: Género
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 56% corresponde al género masculino, un 40% es de género femenino y un 4% corresponde al género no binario.

De acuerdo con los resultados se logró evidenciar que más de la mitad de las personas encuestadas corresponde al género masculino, debido a esto se puede interpretar que el género que predomino dentro de las personas encuestadas es el masculino.

Pregunta 5:

Orientación sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Lesbiana	13	26,0	26,0	26,0
	Gay	21	42,0	42,0	68,0
	Bisexual	14	28,0	28,0	96,0
	Otra	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 4: Orientación sexual
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

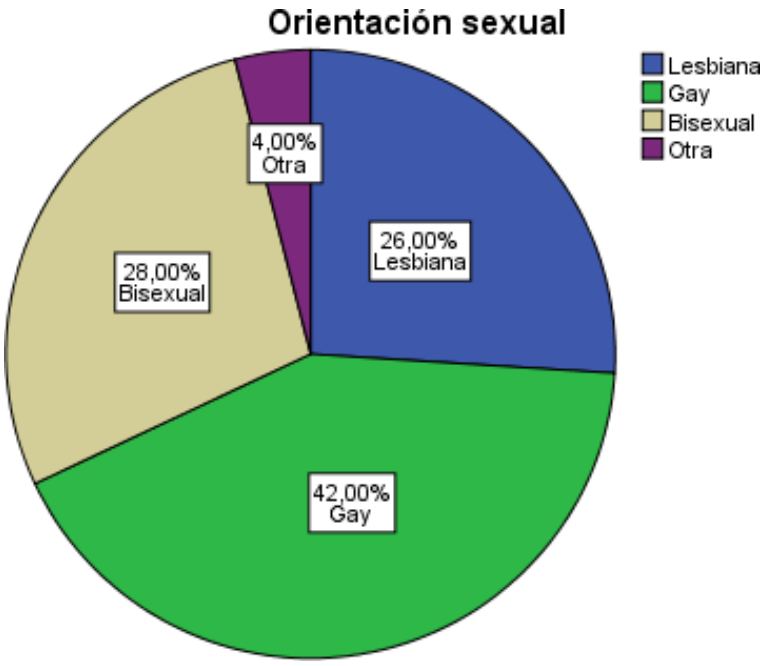

Gráfico 5: Orientación sexual
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 42% se consideran como gay, un 28% son bisexuales, un 26% corresponde a lesbianas y un 4% respondieron que cuentan con otra orientación sexual.

De acuerdo con los resultados obtenidos se logró evidenciar que la mayoría de las personas encuestadas corresponde a una orientación sexual que se considera como gay, lo cual puede llegar a influir en la inclusión laboral.

Pregunta 6:

¿Usted se considera una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	8	16,0	16,0	16,0
	No	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 5: Personas trans (transgénero, transexual, travesti)
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

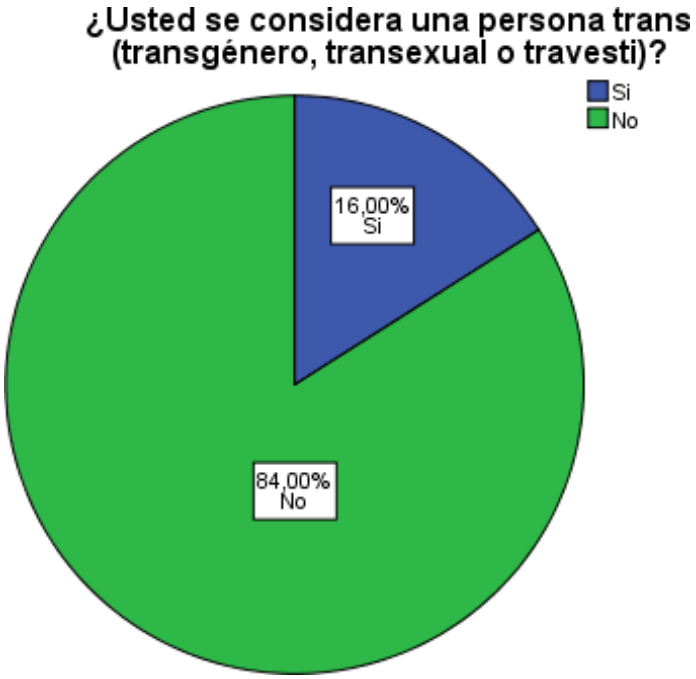

Gráfico 6: Personas trans (transgénero, transexual, travesti)
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 84% corresponde a personas que no se considera trans (transgénero, transexual o travesti), y un 16% corresponde a personas que si se llegan a considera como trans.

La información recabada muestra que una gran proporción de la población estudiada no se identifica como transgénero (transgénero, transgénero o travesti), lo que puede verse como un factor determinante a la hora de solicitar un puesto de trabajo.
Pregunta 7:

¿Actualmente tiene trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	26	52,0	52,0	52,0
	No	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 6: Trabajo
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

Gráfico 7: Trabajo
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, un 52% supieron manifestar que actualmente cuentan con un trabajo, mientras que un 48% supieron manifestar que no.

Con la información obtenida, se llega a concluir que más de la mitad de la población estudiada cuentan con un trabajo en la actualidad.

Pregunta 8:

¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	15	30,0	30,0	30,0
	Privado	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 7: Sector
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

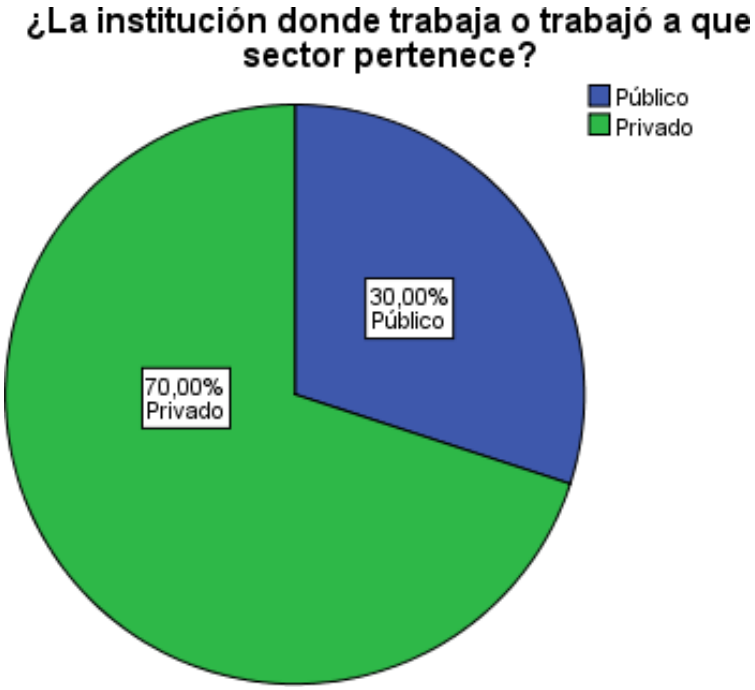

Gráfico 8: Sector
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, un 70% manifestaron que trabajan en el sector privado, mientras que un 30% trabajan en el sector público.

De acuerdo con la información obtenida se puede llegar a establecer que el sector privado es en donde se genera mayor inclusión laboral a personas LGBTI.

Pregunta 9:

¿Se siente conforme con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfecho/a	1	2,0	2,0	2,0
	Algo satisfecho/a	14	28,0	28,0	30,0
	Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	9	18,0	18,0	48,0
	Algo insatisfecho/a	18	36,0	36,0	84,0
	Muy insatisfecho/a	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 8: Programas o políticas estatales
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

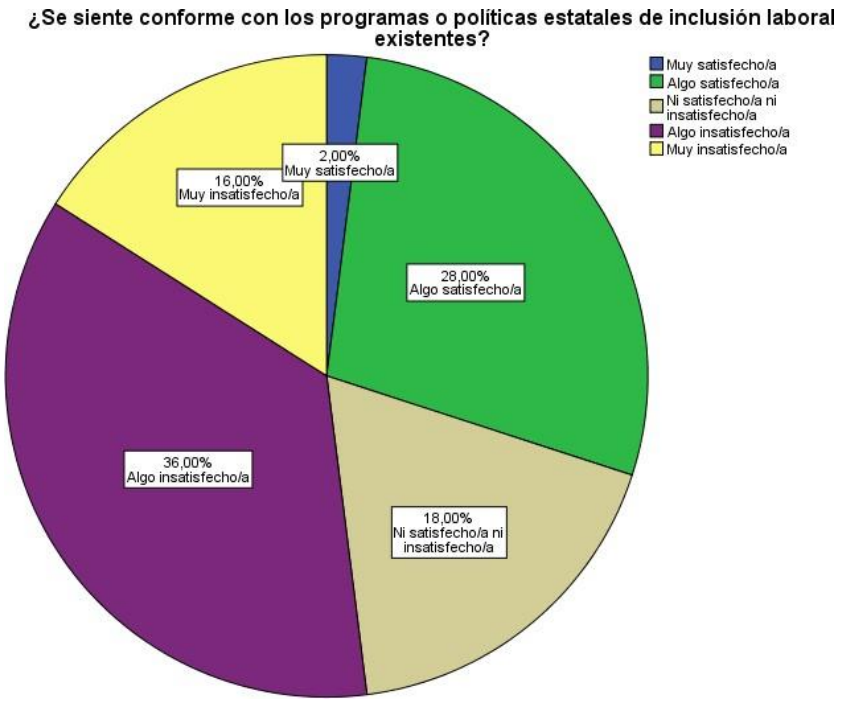

Gráfico 9: Programas o políticas estatales
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, un 36% están algo satisfechas con los programas o políticas estatales de inclusión laboral, el 28% algo satisfechos, un 18% ni satisfechos ni insatisfechos, un 16% muy insatisfechos y un 2% muy satisfechos.

De acuerdo con la información recabada la mayoría de las personas estudiadas están algo insatisfechas con los programas o políticas de inclusión laboral, esto puede estar reflejado al momento de aplicar a un puesto de trabajo sobre todo en el sector público.

Pregunta 10:

¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	7	14,0	14,0	14,0
	Casi siempre	1	2,0	2,0	16,0
	A veces	20	40,0	40,0	56,0
	Casi nunca	15	30,0	30,0	86,0
	Nunca	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 9: Igualdad de condiciones
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

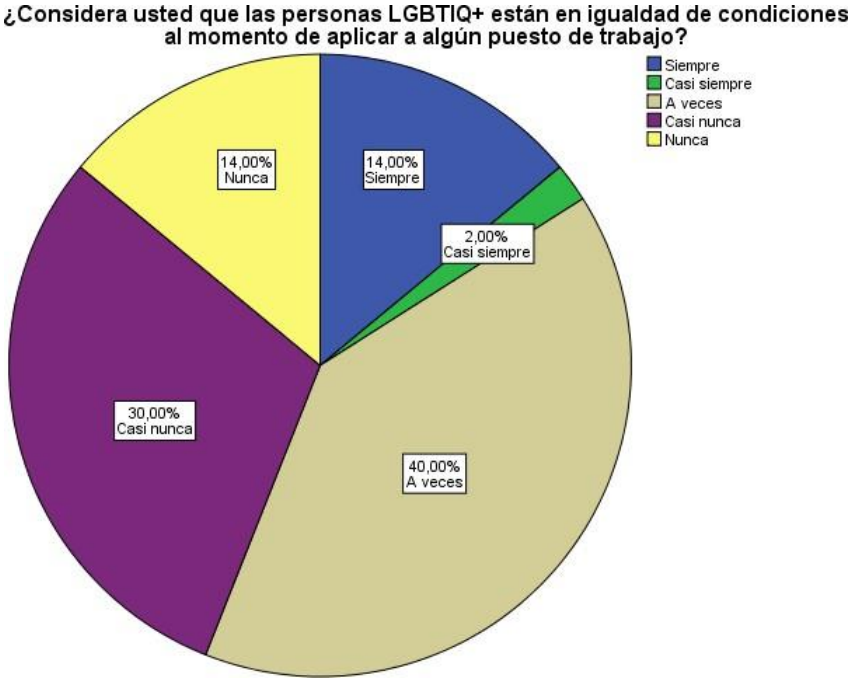

Gráfico 10: Igualdad de condiciones
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, un 40% manifiestan que a veces las personas LGBTI están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a un trabajo, un 30% manifestaron que casi nunca están en igualdad de condiciones, un 14% considera que siempre están en igualdad de condiciones, un 14% dijeron que nunca están en igualdad de condiciones y un 2% que casi siempre están en igualdad de condiciones.

De acuerdo con la información recabada las personas que se identifican como

LGBTI, casi nunca están igualdad de condiciones al momento de optar por un puesto de trabajo, esto tal vez porque las instituciones en la mayoría de los casos optan por contratar a personas heterosexuales.

Pregunta 11:

¿A percibido un trato diferente en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Casi siempre	11	22,0	22,0	28,0
	A veces	20	40,0	40,0	68,0
	Casi nunca	9	18,0	18,0	86,0
	Nunca	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 10: Trato diferente
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

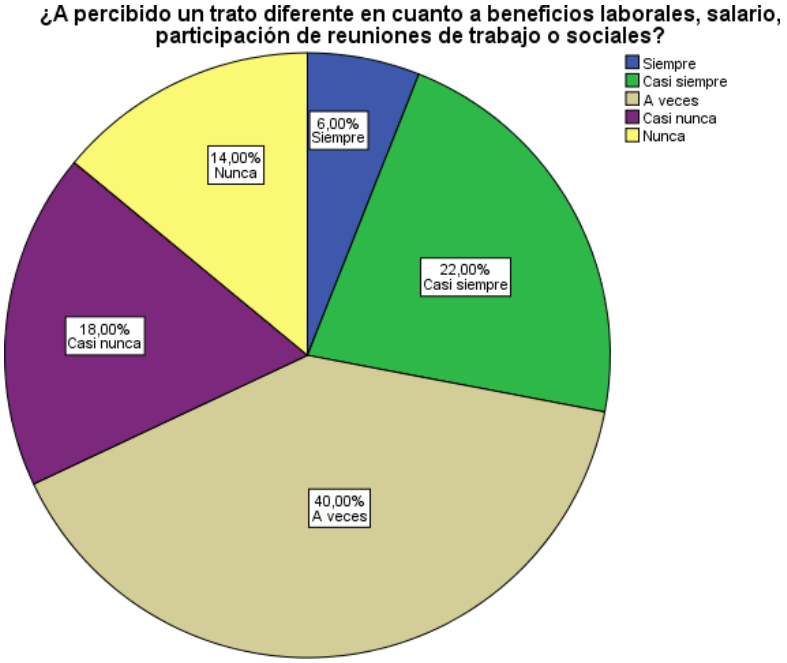

Gráfico 11: Trato diferente
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestas, un 40% manifestó que a veces ha percibido un trato diferente en su lugar de trabajo, un 22% casi siempre percibió un trato diferente,

un 18% casi nunca ha percibido un trato diferente, un 14% nunca ha recibido tratos diferentes, mientras que un 6% supo manifestar que siempre percibió tratos diferentes en sus puestos de trabajo.

De acuerdo con la mayoría de las personas encuestas la población LGBTI a veces están expuestas a tratos diferentes ya sea en beneficios laborales, salarios, reuniones de trabajo o sociales, lo cual puede llegar a ser un factor importante al momento que las personas LGBTI opten por aplicar a un trabajo.

Pregunta 12:

¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	20,0
	A veces	16	32,0	32,0	52,0
	Casi nunca	14	28,0	28,0	80,0
	Nunca	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 11: Acoso o discriminación laboral
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

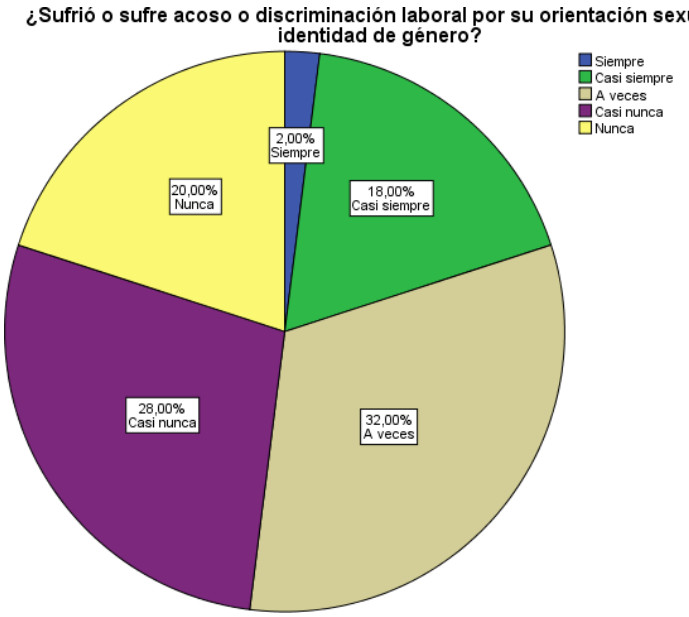

Gráfico 12: Acoso o discriminación laboral
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, un 32% manifestaron que a veces sufrieron de acoso o discriminación laboral por su orientación sexual, un 28% dijeron que casi nunca sufrieron de acoso o discriminación laboral, un 20% manifestaron que nunca sufrieron de acoso o discriminación laboral, un 18% casi siempre sufrieron de acoso o discriminación laboral y un 2% dijeron que siempre sufrieron de acoso o discriminación laboral.

Se puede llegar a determinar que a un gran porcentaje de la población estudiada en algunas ocasiones sufrieron de algún tipo de acoso o discriminación laboral por considerarse LGBTI, dicho factor puede llegar a ser determinante tanto para las instituciones y personas LGBTI al momento de hablar de inclusión laboral.

Pregunta 13:

¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Haber expresado mi orientación sexual	14	28,0	28,0	28,0
	No me despidieron	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 12: Despido laboral
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

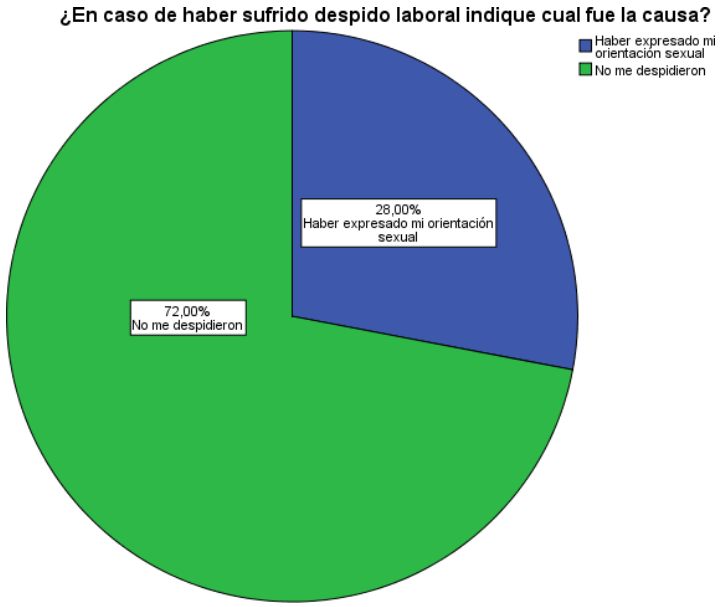

Gráfico 13: Despido laboral
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo con las 50 personas encuestadas, un 72% manifestaron que no sufrieron de despido laboral mientras que un 28% dijeron que fueron despedidos por haber expresado su orientación sexual.

En relación con lo antes expuesto se puede deducir que la mayoría de la población estudiada no fueron despedidos por haber expresado su orientación sexual.

Pregunta 14:

¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas brindad las oportunidades necesarias para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	A veces	23	46,0	46,0	52,0
	Casi nunca	21	42,0	42,0	94,0
	Nunca	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 13: Oportunidades necesarias
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

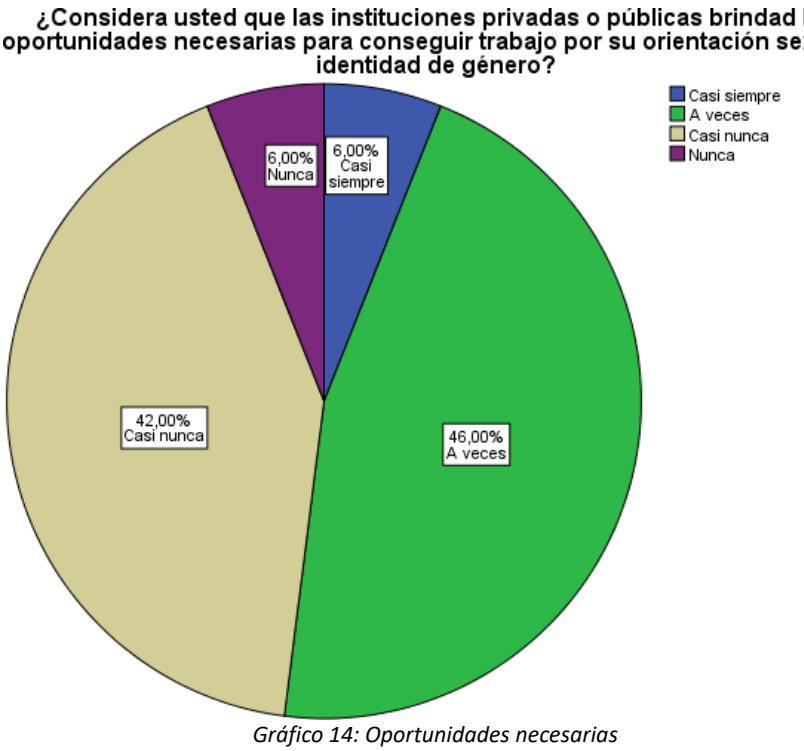

Gráfico 14: Oportunidades necesarias
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las encuestas aplicadas, el 46% de las personas manifiestas que a veces las instituciones les brindan las oportunidades necesarias para conseguir un trabajo por su orientación sexual, un 42% supieron decir que casi nunca les brindan las oportunidades necesarias, un 6% manifestó que casi siempre gozan de dichas oportunidades y un 6% dijo que siempre cuentas con las oportunidades necesarias.

De acuerdo con la información recopilada se puede establecer que las instituciones en la mayoría de casos están prestas a brindar las facilidades para que las personas LGBTI puedan optar por un puesto de trabajo.

Pregunta 15:

¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	10,0
	A veces	22	44,0	44,0	54,0
	Casi nunca	20	40,0	40,0	94,0
	Nunca	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 14: Principio de no discriminación
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

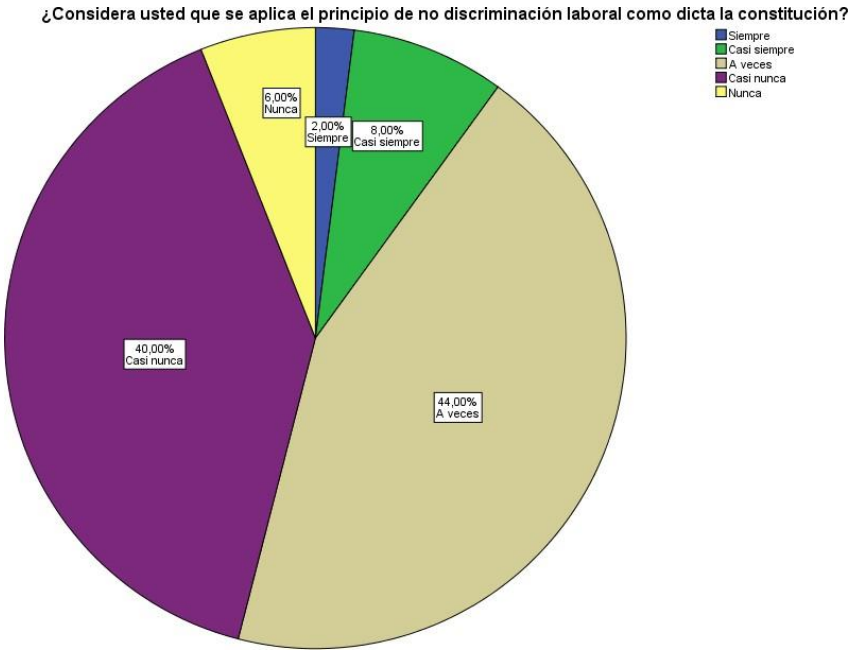

Gráfico 15: Principio de no discriminación
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 44% manifestaron que a veces se aplica el principio de no discriminación, un 40% supo manifestar que casi nunca se aplica dicho principio, un 8% manifestó que casi siempre se aplica el principio de no discriminación, un 6% dijo que nunca se aplica el principio y un 2% manifestó que siempre se cumple el principio de no discriminación.

En relación con lo antes expuesto se puede deducir que la mayor parte de las personas LGBTI estudiadas se sintieron beneficiadas con el principio de no discriminación como dicta la constitución.

Pregunta 16:

¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	7	14,0	14,0	14,0
	Privado	7	14,0	14,0	28,0
	Ambos	33	66,0	66,0	94,0
	Ninguno	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 15: Sector de mayor discriminación laboral
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

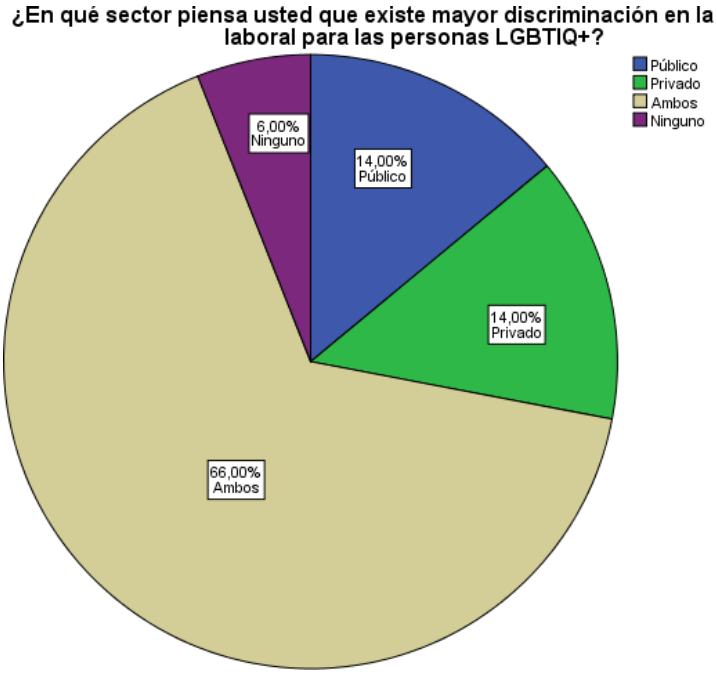

Gráfico 16: Sector de mayor discriminación laboral
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 66% considera que tanto el sector público y privado no existe inclusión laboral para las personas LGBTI, un 14% manifestó que solo en el sector privado no existe inclusión laboral, un 14% considera que en el sector público no hay inclusión laboral y un 6% considera que en los dos sectores existe inserción laboral a personas LGBTI.

En relación con lo antes expuesto es importante resaltar que un porcentaje mínimo de la población estudiada considera que existe inserción laboral a personas LGBTI.

Pregunta 17:

¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar las leyes actuales	6	12,0	12,0	12,0
	Promover programas igualitartios y no discriminatorios de sexo/género	10	20,0	20,0	32,0
	Todas las anteriores	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 16: Acciones a seguir
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Mateo Guillermo Moya Aldas

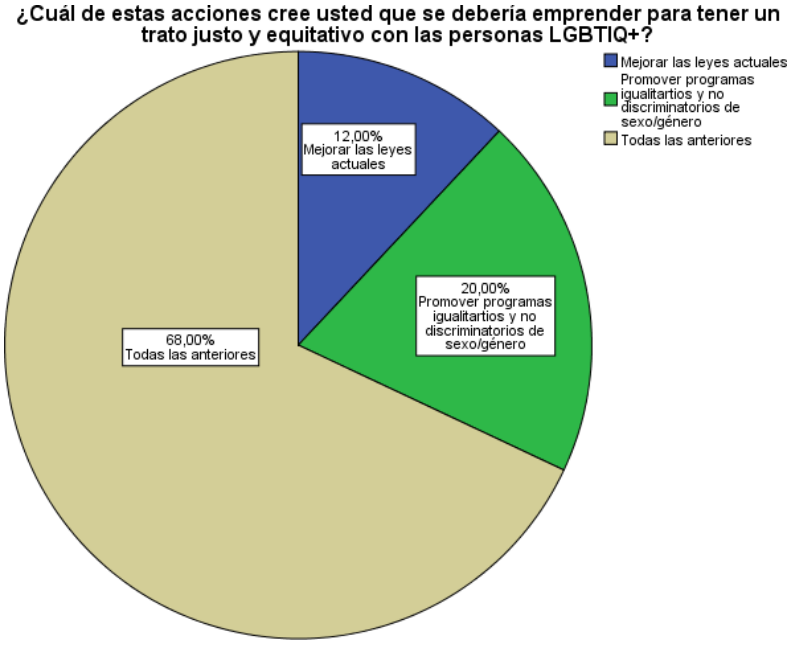

Gráfico 17: Acciones a seguir
Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De las 50 personas encuestadas, el 68% considera que se debe mejorar las leyes actuales y promover programas igualatorios y no discriminatorios de sexo/género, un 20% manifestó que se debe promover programas igualatorios y no discriminatorios de sexo/género y un 12% manifestó que se debe mejorar las leyes actuales.

Luego del análisis se puede evidenciar que un gran porcentaje de la población estudiada considera que se debe mejorar algunos aspectos para lograr generar una inclusión laboral a personas LGBTI.

Discusión de resultados

Se considera que la inclusión laboral de personas LGBTI es vital importancia para la sociedad, Existen varias razones por las que las instituciones deberían incluir a personas LGBTI en sus equipos de trabajo. Toda organización debería contar con un departamento de gestión de talento humano con enfoque de género, para poder generar lo que en Estados Unidos se conoce como "safe place to work", esto es imprescindible para lograr atraer a los profesionales más cualificados lo que a su vez genera lealtad empresarial y mayor productividad laboral.

Esta investigación se realizó a los integrantes de la fundación "Visión y Diversidad" de la ciudad de Ambato, para lo cual se realizó un proceso de recolección de datos, con un enfoque cuantitativo, para la obtención de datos se realizó la aplicación de una encuesta lo cual nos ayudó a evaluar nuestra única variable que es la inclusión laboral.

Mediante la aplicación de encuestas realizadas a los integrantes de la fundación, se pudo evidenciar que hay un porcentaje considerable de nuestra población que mencionó que en la actualidad cuenta con trabajo estable, estos datos obtenidos son muy importante debido a que nos indica que en la actualidad se está tomando en cuenta a las personas LGBTI en las organizaciones, de igual manera manifiesta Pichler, Ruggs & Trau (2017) donde corrobora los datos obtenidos, debido a que menciona que en la actualidad existen varias organizaciones que están adoptando posturas en apoyo a las personas LGBTI, las cuales están constituidas por políticas de inclusión y no discriminación laboral a las personas LGBTI. Cabe mencionar que, en algunos países, los gobiernos han empezado a desarrollar políticas progresivas en cuanto a derechos con leyes que pretenden erradicar la discriminación laboral a personas con distinta orientación sexual, para incentivar la contratación de personas LGBTI a los distintos espacios de trabajo. Sabharwal, Levine, D'Agostino, & Nguyen (2018).

Al evidenciar los resultados obtenidos, donde la mayoría de las personas LGBTI manifiestan que en el sector en donde desarrollan su actividad es el privado se puede deducir que dicho sector brinda más oportunidades laborales a personas LGBTI, donde Solarte & Monroy (2019) mencionan que, en la actualidad varias empresas que

corresponden al sector privado están promoviendo la inclusión laboral de personas LGBTI ya sea a través del empoderamiento económico y laboral de este grupo de personas uno de los ejemplos más claros es el de la Cámara y Comercio de Bogotá LGBT, quienes ofrecen sus servicios para el desarrollo de productos, proyectos o desarrollo de negocios. Este conjunto de actividades que realizan las organizaciones da paso a la inclusión laboral de personas LGBTI, estas acciones promulgan la autonomía, autoestima saludable y un desarrollo profesional y personal, generando un modelo laboral armonioso, inclusivo e integral. CONADIS (2015)

Al aplicar la encuesta se pudo corroborar que un gran porcentaje de la población se encuentra satisfecha con las políticas de inclusión laboral existentes, corroborando con la investigación de Pérez (2017) menciona que, la relación trabajo/orientación sexual implica generar un cambio en el ámbito jurídico, que no es otra cosa que tratar de garantizar el acceso al ámbito laboral a las personas LGBTI. Si bien los cambios generados hasta el momento, significa un avance. Sin embargo, las prácticas sociales aún continúan arraigadas a base de prejuicios y estereotipos que posteriormente dan paso a la discriminación, es así como en los contextos laborales se sigue manteniendo la tendencia a invisibilizar a las personas LGBTI ya que se alejan de la heteronormatividad aun existente. INADI (2016)

Al evidenciar los resultados de la encuesta se pudo evidenciar que un gran porcentaje de la población considera que solamente a veces están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a un puesto de trabajo en relación con personas heterosexuales, de igual manera manifiesta García (2021) las personas LGBTI la discriminación laboral puede tener un efecto agravado por las distintas características que se manifiestan y justamente por tratarse de un grupo vulnerable los estados deben promover acciones para erradicar las desigualdades, en el caso de las personas LGBTI las posibilidades de poder alcanzar un lugar de trabajo, por lo general las personas LGBTI son rechazadas y discriminadas en ambientes laborales conservadores sin tener en cuenta sus aptitudes y capacidades lo cual genera que sea complicado integrarles a ámbito laboral.

Al apreciar los resultados de la encuesta aplicada, se puede deducir que un gran porcentaje de la población en algunas ocasiones ha sufrido tratos diferentes en el

ámbito laboral, donde García (2021) menciona que, a pesar de que en la actualidad se han venido generando espacios de inclusión laboral a personas LGBTI, es un tema que en la actualidad sigue generando preocupación. Sabemos que en algunos países se han venido impulsando políticas laborales de inclusión a personas LGBTI, sin embargo, cuando nos adentramos en distintos espacios laborales podemos evidenciar que las personas LGBTI aún son víctimas de tratos diferenciados por parte de sus compañeros lo que hace replantearnos si únicamente debemos generar un cambio en el ámbito laboral sino también en el educativo.

Una vez aplicada la encuesta se pudo corroborar que un porcentaje importante de la población supo manifestar que en algunas ocasiones han sido víctimas de discriminación en su empleo por su orientación sexual de igual manera manifiesta Arévalo, Gómez, Loaiza & Gómez (2011) como le hemos venido evidenciando a lo largo de la historia de los colectivos LGBTI, han sido víctimas de discriminación en distintos ámbitos por su orientación sexual, cabe recalcar, que dicha discriminación no solamente repercute en él o ella sino también afecta de manera directa a su entorno más cercano. Además, cabe mencionar que existen dos formas de discriminación que son por erros y asociación. La discriminación por error es ocasionada por una apreciación errónea hacía una persona, mientras que la discriminación por asociación es producto de que una persona pertenezca a un colectivo determinado, como por ejemplo las personas LGBTI. Hernández (2021)

Al evidenciar los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que la mayoría de personas encuestadas mencionaron que no los despidieron de sus empleos por haber expresado su orientación sexual, corroborando con la investigación de Santa Cruz & Antezana (2021) menciona que, la inclusión de personas LGBTI en el ámbito laboral, debe empezar a normalizarse la contratación de personas LGBTI, pues se tendría que dejar de lado su orientación sexual y hacer mayor énfasis en las capacidades del postulante. Además, menciona que la contratación de una persona LGBTI no tendría que generar un inconveniente, debido a que como cualquier persona tienen derecho al trabajo.

Una vez procesados los datos obtenidos se logró evidenciar que un gran porcentaje de la población menciono que en algunas ocasiones las instituciones público y privadas brindan las oportunidades necesarias para la aplicación de un puesto de

trabajo a personas con diferente orientación sexual, además Buendía (2018) menciona que la municipalidad al tratarse de una institución pública debe implementar de una manera transversal en las políticas públicas, planes, programas que cuenten con enfoque de género, esto con el fin de lograr incorporar al ámbito laboral a personas pertenecientes a distintos colectivos. Además, las organizaciones han empezado a promover espacios laborales abiertos, seguros y diversos. El simple hecho de crear espacios en donde las personas logren ingresar a un espacio laboral por sus méritos y preparación profesional dejando de lado su orientación sexual e identidad de género, nos acerca más aceptar estas diferencias, simplemente fijándonos en sus habilidades y en lo que puedan aportar a las organizaciones. García (2021)

Mediante la aplicación de la encuesta logramos evidenciar que un gran porcentaje de la población menciono que únicamente en algunas ocasiones se respeta el principio de no discriminación que dicta la constitución, además FEE (2015) menciona, el tema laboral se ha venido convirtiendo el espacio en donde se produce más discriminación en contra de las personas LGBTI, es el espacio en donde el estado debe garantizar el acceso sin ningún tipo de discriminación. El Ministerio de Relaciones Laborales, mencionaron que periódicamente realizan sensibilizaciones con organización e instituciones públicas y privadas. Las sensibilizaciones incluyen temas de diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.

Al evidenciar los resultados obtenidos, se logró evidenciar que la mayoría de la población estudiada menciono que considera que tanto en el ámbito público y privado existe inclusión laboral a personas LGBTI, corroborando con la investigación de Pérez (2020) en donde se menciona que, las personas LGBTI que están vinculadas al ámbito laboral, en el sector público tienen que sobrellevar una compleja realidad, al igual de lo que sucede en el ámbito privado, cabe mencionar, que en los últimos años ha existido un gran avance en materia de derechos de personas LGBTI, se puede seguir evidenciando que discordancia en el grado de aceptación y comprometimiento que se reflejan en las instituciones públicas y privadas por lo cual se puede llegar a percibir entornos más amigables a las personas LGBTI.

Una vez obtenidos los datos de la encuesta se puede evidenciar que la mayoría de las personas encuestadas considera que se deben mejorar las leyes actuales y promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/género, corroborando

la investigación de Quinche (2016) menciona que, según el informe de la Comisión Interamericana, la violencia contra las personas LGBTI tiene múltiples aspectos y formas, y es perseguida en gran medida por leyes que criminalizan la vida privada y las preferencias sexuales y utilizan la decencia, la limpieza o la moral pública como excusa. Orientación sexual marginada y punitiva, expresión de género y sus manifestaciones. En este caso, se ha instalado una forma pasiva de violencia institucional, pero en última instancia es la violencia, que incluye el incumplimiento de las obligaciones de supervisión y garantía de los derechos LGBTI.

Investigaciones previas	**Resultados obtenidos**
De acuerdo con lo expuesto por Pichler, Ruggs & Trau (2017). En la actualidad varias organizaciones están implementando políticas de inclusión laboral para personas con diferente orientación sexual.	De acuerdo con los datos obtenidos se puede observar que un gran porcentaje de la población estudiada cuenta con un trabajo estable, lo cual nos lleva a deducir que actualmente existe inserción laboral de personas LGBTI.
Sabharwal, Levine, D'Agostino, & Nguyen (2018). Mencionan que, en la actualidad muchos países se encuentran trabajando en la implementación de políticas de inclusión laboral con enfoque de género, para de esta manera garantizar el acceso al trabajo a personas con orientación sexual diferente.	Según los datos obtenidos en la investigación, se pudo corroborar que las personas LGBTI en su mayoría pueden acceder a un trabajo en el ámbito privado, con lo cual podemos deducir que, si bien el estado ha venido implementado políticas laborales con enfoque de género, aun no es suficiente para poder erradicar la exclusión que históricamente han sido víctimas las personas LGBTI.
De acuerdo con lo expuesto por Pérez (2017). Menciona que, si bien es cierto que en la actualidad existe compromiso por parte de los gobiernos en la implantación de políticas laborales con enfoque de género, aún existe prácticas discriminatorias y tendencia a	De acuerdo en los datos obtenidos en la investigación, se pudo evidenciar que un gran porcentaje de la población menciono que se encuentran satisfechas con las políticas laborales que se han venido implementando por parte del estado, sin embargo, en muchas

la invisibilización a personas LGBTI en los diferentes contextos laborales.	ocasiones va a depender en gran parte del contexto en el que se encuentren las personas LGBTI, para no sufrir ningún tipo de discriminación.
De acuerdo con lo manifestado por García (2021). Se establece que las personas LGBTI son rechazadas y discriminadas en ambientes laborales conservadores sin tener en cuenta sus aptitudes y capacidades lo cual genera que sea complicado integrarles al ámbito laboral.	De acuerdo con los datos obtenidos en la investigación, se logró evidenciar que un gran porcentaje de la población menciono que solamente a veces se encuentra en igualdad de condiciones con relación a personas heterosexuales al momento de aplicar a un puesto de trabajo.
Según lo expuesto por García (2021). Se establece que, si bien en la actualidad se ha venido generando espacios de inclusión laboral de personas LGBTI, cabe mencionar que, cuando nos adentramos en distintos espacios laborales podemos evidenciar que las personas LGBTI aún son víctimas de tratos diferenciados, lo que nos lleva a plantearnos si se debe trabajar desde el ámbito educativo y familiar de las personas.	De acuerdo con los datos obtenidos se pudo establecer que, la mayoría de la población ha sido victimas de tratos discriminatorios en sus lugares de trabajo por su orientación sexual.

Según lo expuesto por FEE (2015). Menciona que, en el ámbito laboral es en donde más se producen actos discriminatorios a personas con diferente orientación sexual, con lo cual se puede establecer que no se respeta el principio de no discriminación que dicta la constitución ecuatoriana. De igual manera mencionan, que Ministerio de Relaciones Laborales, periódicamente realizan sensibilizaciones en temas referentes a género e inclusión laboral de personas LGBTI.	De acuerdo con los datos obtenidos en la investigación la mayoría de las personas encuestas mencionaron que únicamente en algunas ocasiones se respeta el principio de no discriminación que dicta la constitución.
De acuerdo con lo expuesto por Pérez (2020). Se establece que, las personas LGBTI consideran que tanto en sector público y privado se ha venido trabajando para generar inclusión laboral a personas LGBTI, sin embargo, aún siguen existiendo brechas en cuanto a tratos diferenciados a las personas que cuentan con orientación sexual diferente.	De acuerdo con los datos obtenidos dentro de la investigación, se logró establecer que las instituciones públicas y privadas están generando oportunidades laborales a personas LGBTI.

Tabla 17: Investigaciones previas- Resultados obtenidos
Elaboración: Propia

Evaluación del método

Una vez concluida la investigación se considera que la metodología utilizada es la adecuada para este tipo de investigación, debido, a que se logró trabajar los objetivos planteados dentro de la misma, cabe mencionar que al momento de la aplicación del instrumento desarrollado no existió mayor inconveniente ya que todos los ítems fueron claros y contaban con la aprobación y validación de un grupo de expertos. A través de la aplicación del instrumento se logró responder a la interrogante

de la investigación. En donde se puede establecer que actualmente si existe inclusión laboral de personas LGBTI.

Limitaciones y proyecciones de la investigación

Cabe mencionar que dentro de la investigación únicamente se trabajó con personas LGBTI, lo cual generó una limitación, ya que no se cuenta con la perspectiva de los directores de Talento Humano de instituciones públicas y privadas, lo cual nos permitiría contar con una perspectiva mucho más amplia del tema planteado.

Para investigaciones futuras, sería conveniente trabajar de una manera integrada colectivos LGBTI y directores de talento humano de instituciones públicas y privadas para de esta manera contar con una perspectiva más amplia referente a la inclusión laboral de personas LGBTI.

Propuesta para la institución

Una vez analizados los datos obtenidos en la presente investigación, se considera conveniente trabajar en talleres de manera conjunta con directores del departamento de talento humano y miembros de la fundación "VISION Y DIVERSIDAD" para la generación de políticas públicas las cuales deben contar con un enfoque de género e inclusión laboral de personas que históricamente han sido marginados por contar con una orientación sexual diferente.

Durante el desarrollo de la presente investigación si bien es cierto se pudo evidenciar un alto porcentaje de inclusión laboral hacia personas LGBTI o con diferente orientación sexual, aún sigue existiendo una brecha importante de exclusión es por esta razón que se tiene que realizar el abordaje de esta problemática y sobre los distintos factores que han venido influyendo a lo largo de la historia en contra de los colectivos LGBTIQ+, en la investigación se logró evidenciar que existe la normalización de la heteronormatividad, en donde se puede ver reflejado los factores socio culturales de nuestra sociedad, además de otros factores que son: la religión,

política y la heteronormatividad lo cual corrobora que si una persona expresa una orientación sexual diferente va a hacer excluida del ámbito en el que se encuentre.

Cabe mencionar que en el contexto latinoamericano en el que vivimos se puede evidenciar la exclusión de personas LGBTI por el simple hecho de haber expresado su orientación sexual, es por esta razón que personas LGBTI tienden a ser invisibilizados para de esta manera lograr vincularse a una institución a laborar.

Es por estas razones, que se cree conveniente que los directores de talento de las instituciones tanto públicas como privadas trabajen de manera conjunta en talleres de inclusión laborar de personas con diferente orientación sexual, para de esta manera lograr disminuir el porcentaje de personas LGBTI excluidas del ámbito laboral.

Verificación de la hipótesis

Planteamiento de hipótesis

- H_0: No existe inclusión laboral en grupos LGBTIQ+.
- $H_{1:}$ Si existe inclusión laboral en grupos LGBTIQ+.

Modelo matemático

- Ho: 0=E
- Hi: 0≠E

Nivel de significancia

Para realizar la validación de hipótesis se trabajó con un nivel de 0,05%

Descripción de la población

Se tomó como referencia a los integrantes de la fundación “visión y Diversidad” de la ciudad de Ambato.

Grados de libertad

Al trabajar con el software SPSS se estableció cuatro grados de libertad para proceder al cálculo del chi cuadrado.

Recolección de datos y calculo estadístico

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo? * ¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas brindad las oportunidades necesarias para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tabla 18: Resumen de casos
Fuente: SPSSS Elaboración: Propia

			¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?					
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
¿Actualmente tiene trabajo?	Si	Recuento	2	0	10	10	4	26
		Recuento esperado	3,6	,5	10,4	7,8	3,6	26,0
	No	Recuento	5	1	10	5	3	24
		Recuento esperado	3,4	,5	9,6	7,2	3,4	24,0
Total		Recuento	7	1	20	15	7	50
		Recuento esperado	7,0	1,0	20,0	15,0	7,0	50,0

Tabla 19: Frecuencias observadas y esperadas
Fuente: SPSSS

Elaboración: Propia

Cálculo del Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,022	4	,403
Razón de verosimilitud	4,477	4	,345
Asociación lineal por lineal	2,604	1	,107
N de casos válidos	50		

Tabla 20: Chi Cuadrado
Fuente: SPSS
Elaboración: Propia

Decisión

Con cuatro grados libertad y con un nivel de 0,05% se logra obtener en la tabla un valor de 4.02, sin embargo, el valor de Chi cuadrado es de 3,35 de acuerdo con la tabla de distribución del chi cuadrado, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna que dice "Si existe inclusión laboral de personas LGBTIQ+."

g=grados de libertad p=área a la derecha
El valor x de la tabla cumple que para X es chi-cuadrado con g grados de libertad P(X>x)=p

	p										
g	**0.001**	**0.025**	**0.05**	**0.1**	**0.25**	**0.5**	**0.75**	**0.9**	**0.95**	**0.975**	**0.999**
1	10.827	5.024	3.841	2.706	1.323	0.455	0.102	0.016	0.004	0.001	0
2	13.815	7.378	5.991	4.605	2.773	1.386	0.575	0.211	0.103	0.051	0.002
3	16.266	9.348	7.815	6.251	4.108	2.366	1.213	0.584	0.352	0.216	0.024
4	18.466	11.143	9.488	7.779	5.385	3.357	1.923	1.064	0.711	0.484	0.091

Gráfico 18: Tabla de distribución Chi cuadrado
Fuente: Studylib

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al finalizar esta investigación se concluye lo siguiente:

- En esta investigación se buscó determinar la inclusión laboral de grupos LGBTIQ+ en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato, para lo cual, a través de la aplicación del cuestionario se logró concluir que el nivel de inclusión laboral de grupos LGBTIQ+ es satisfactorio, lo cual es coherente con la constitución ecuatoriana que garantiza el trabajo como un derecho y deber social para todas las personas.

- Gracias a todo lo expuesto anteriormente, el estudio teórico realizado establece que la inclusión laboral de grupos LGBTIQ+, es un proceso que no siempre es que es abordado adecuadamente al interior de las instituciones a pesar de los beneficios que puede traer dicha inserción laboral.

- Tras el análisis, se logró deducir el nivel de inserción laboral de grupos LGBTIQ+ de las instituciones públicas y privadas. A través de la aplicación del instrumento la investigación determina que existe mayor inclusión laboral de grupos LGBTIQ+ en empresas o instituciones privadas. Cabe mencionar que algunos estudios mencionan que una persona LGBTIQ+ no genera una amenaza en una institución sin importar su ámbito, sino todo lo contrario genera que la institución goce de diversidad y a su vez genera una ventaja competitiva de una u otra manera.

- Los resultados obtenidos revelan, que se mantienen estereotipos relacionados a la orientación sexual mismos que generan comportamientos discriminatorios y excluyentes esto genera una grave repercusión en grupos LGBTIQ+ al momento de buscar una inserción laboral.

- Aunque finalmente la hipótesis no era cierta, cabe mencionar que si bien es cierto que existe un grado satisfactorio de personas LGBTIQ+ que actualmente cuentan con un trabajo, esto no quiere decir que se han alcanzado niveles óptimos sino por el contrario tanto las instituciones públicas como privadas deben repensar los procesos de reclutamiento de personal evitando sesgos discriminatorios a personas con diferente orientación sexual.

Recomendaciones

- Para promover la inclusión laboral de los grupos LGBTIQ+, las empresas públicas y privadas deben llevar a cabo una transformación de 180 grados, en donde empiece a prevalecer una cultura de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Además, la realización de actividades internas y de formación, incluida la aceptación y el respeto a las personas LGBTIQ+ en el entorno laboral, garantizando el espacio de trabajo de este grupo de personas, También promueve el entendimiento y la empatía de cada colaborador hacia la sociedad externa, en cierto sentido, las personas LGBTIQ+ pueden vivir en nuestros propios hogares, y no pueden dejar que las vean por miedo al rechazo. La identidad de género, y gracias a esta cultura empresarial, se puede lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia.

- Se recomienda, ampliar el estudio de los aspectos tratados en la presente investigación, como son la empleabilidad y la calidad de empleo de las personas con diferente orientación sexual; con el fin de dar cuenta de la realidad percibida por aquellos que de una u otra manera se encuentran inmersos en dichas condiciones y de esta forma hacer visible las problemáticas en el entorno laboral, social, educativo y de salud que surgen como consecuencia de las diversas prácticas.

- Finalmente se recomienda, realizar un estudio de inclusión laboral de grupos LGBTIQ+ en donde estén inmersas instituciones públicos y privadas para de esta manera contar con una perspectiva desde el ámbito empresarial en temas de inclusión laboral con perspectiva de género.

BIBLIOGRAFÍA

1. Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., & Castañeda Castro, W. (2013). *Raros… y oficios Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión.* Medellín: Corporación Caribe Afirmativo.

2. Acnur. (2015). *PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DIVERSAS.* Ginebra.

3. Acosta Bonilla, D. A., & Frado Tamara, D. M. (2011). *Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias humanas y sociales del programa de trabajo social sede Bogotá.* Bogota.

4. Alvarez, F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *Exito Empresarial*, 1-5.

5. Arévalo, A., Gómez, J., Loaiza, A., & Botero, C. (2011). *Estrategias de afrontamiento ante la percepción de discriminación en personas homosexuales.* Bógota.

6. Arias Gómez, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 201-206.

7. Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científico.* 6ta. Fidias G. Arias Odón.

8. Asamblea Nacional. (2008). *Código Organico Integral Penal.* Quito: Lexis.

9. Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador.* Quito : Lexis.

10. Asamblea Nacional. (2008). *Ley Organica de Servicio Público.* Quito: Lexis.

11. Aspan, M. (16 de Junio de 2020). Los directores ejecutivos de Fortune 500 elogian el fallo histórico contra la discriminación LGBTQ. *FORTUNE*.

12. Barreiro, A., Corradi , C., & Otero , E. (2016). *Guia de diversidad sexual para empresas.* Buenos Aires: R.E.D. de empresas por la diversidad.

13. Becares, R. (Junio de 2020). Volver al Armario en la Oficina. *Ethic*.

14. Blanco, J., & Gutiérrez, J. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo. *Reis*.

15. Bornot , C. (2005). *La discriminación en las empresas.* Mexico: CONAPRED.

16. Buendía, S. (11 de Mayo de 2018). Ordenza Municipal LGBTI. *Extra*.

17. Burgos Cedeño, L., & Turriago Gálvez, N. (10 de Mayo de 2016). Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI, familia y contextos laborales. *Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI, familia y contextos laborales*. Bogota, Bogota, Colombia.

18. Carcedo Cabañas, A., Chaves Groh, M., Lexartza Artza, L., & Sánchez Mora, A. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica.* Ginebra: International Labour Organization.

19. Cardemil Fuentes, E., & Raffe, M. (Marzo de 2019). Percepción de los y las trabajadores/as sobre la inclusión del colectivo LGBT dentro de su lugar de trabajo correspondiente a 8 organizaciones, en la Región Metropolitana, Chile. *Percepción de los y las trabajadores/as sobre la inclusión del colectivo LGBT dentro de su lugar de trabajo correspondiente a 8 organizaciones, en la Región Metropolitana, Chile*. Talca, Talca, Chile.

20. Cárdenas Cabrera, L., Ramos Martínez, L., & Olaya Patiño, J. (2017). Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá. *Inclusión laboral en población LGBTI en Bogotá*. Bogota, Bogota, Colombia.

21. Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*.

22. CAYEROS LOPEZ, L., & PELAYO PEREZ, M. (Octubre de 2012). CAPITAL SOCIAL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES: FACTORES CONDICIONANTES PARA LA INSERCION LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DEL AREA ECONOMICO ADMINISTRATIVAS . *CAPITAL SOCIAL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES: FACTORES CONDICIONANTES PARA LA INSERCION*

LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO DEL AREA ECONOMICO ADMINISTRATIVAS . Tepic, Tepic, Mexico.

23. CIDH. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América.* Washington D. C.

24. Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans.* Madrid: Egales.

25. CONADIS. (2015). *Inclusión laboral.* Republica Dominicana: Conadis.

26. Corlett, S., Donatella, D., & Alicia, A. (2019). Inclusión de la diversidad sexual para una cultura de paz en las organizaciones: un estudio en Ecuador. *Revista Cultura de Paz*, 75-90.

27. Corredor, C., & Ramirez, A. (2007). *Documento estado del arte sector LGBT. Universidad Santo Tomás. Documento parte de investigación de tesis de maestría en psicología clínica universidad Santo Tomás.* Bogota.

28. Duarte Romero, A., Jiménez Cortés, M., & López Hernández, K. (2020). *PERCEPCIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LGBTIQ+ EN ORGANIZACIONES EN COLOMBIA.* Bogota: Universidad Santo Tomas.

29. Durand, G. (24 de Junio de 2021). Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. *BID Mejorando Vidas*.

30. Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación.* Lima.

31. Forbes Álvarez, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *Exito empresarial*.

32. Fundación Ecuatoriana Equidad . (2015). *Informe sobre la situación de los derechos humanos de las poblaciones LGBTI, Ecuador 2014.* Quito: Equidad.

33. Gárcia , G. (16 de Junio de 2021). Empresas y organizaciones con políticas de inclusión de personas LGBTI: Un camino por recorrer para garantizar los derechos humanos . *Amnistia Internacional*.

34. Garcia, M., Sanchez, K., & Zapata , A. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. *Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*.

35. Gomez, S. (2012). *Metodologia de la Investigacion.* Estado de México: Red Tercer Milenio.

36. Gutiérrez Izquierdo, M., Cacao Chóez, S., & Ormaza Pincay, M. (2017). La inserción laboral de los trangéneros en la cuidad de Portoviejo 2017. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.

37. Herek, G. (2004). Más allá de la "homofobia": pensar en el prejuicio y el estigma sexuales en el siglo XXI. *Investigación sobre sexualidad y política social*, 6-24.

38. Hernández , A. (2021). *Resiliencia en el colectivo LGBT.* San Cristobal de la Laguna: Universidad de la Laguna.

39. Herrera Loayza, C. (2021). *LA DISCRMINACIÓN HACIA LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL PERUANO: 2016-2020.* Lima: Instituto de estudios sindicales.

40. Herrera Perez, E., & Hernandez Caro , S. (Octubre de 2019). DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTA. *DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTA*. Bogota, Bogota, Colombia.

41. INADI. (2016). *Politicas nacionales que ayuden a erradicar la discriminacion.* Buenos Aires: Inadi.

42. INEC. (2013). *Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos dela población LGBTI en Ecuador*. Quito.

43. Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. d. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 231-267.

44. Jones, K. P., Peddie, C. I., L., G. V., & King, E. B. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 1588-1613.

45. Jurado , P. (2017). Orientación e inserción laboral. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista de formación y empleo*.

46. Lamas, M. (1999). *"Diferencias de sexo, género y diferencia sexual" México. En Cuicuilco.* Ciudad de Mexico: Escuela Nacional de Antropología e Historia.

47. Lambda Legal. (2013). *Conceptos básicos sobre el ser LGBT.* New York: CWLA.

48. Leon, K. (2021). *Comunidad LGBT en El Ambito Laboral.* Tlaxcala: Universidad Nacional de Tlaxcala.

49. Liscano Rivera, D. (2016). *LAS REPRESENTACIONES SOCIALES Y PRÁCTICAS CULTURALES FRENTE A LA POBLACIÓN LGBTI EN LA UNIVERSIDAD.* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

50. Maddaleno , S., & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo.* Buenos Aires: INADI.

51. Maya, L. (2016). *LA OTRA CARA DE LA EXCLUSIÓN: LAS VÍCTIMAS LGBT DEL CONFLICTO ARMADO COLOMBIANO.* Bogota: UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.

52. Mayer, L., & McHugh, P. (2016). Informe especial: Sexualidad y género. *Nueva Atlántida*, 1-144.

53. Melero Aguilar, N. (2010). REIVINDICAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD: UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE GÉNERO. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 73-83.

54. Mieli, M. (2015). Éléments de critique homosexuelle. *Italie : les années de plomb.*

55. Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero , F., & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Revista de ciencias sociales*, 174-189.

56. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.* Quito: SIL FENEDIF.

57. MITE GALARZA, M. D. (24 de Agosto de 2017). MARKETING SOCIAL QUEPROMUEVALOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

58. OIT. (2012). *Ser lesbiana, gay, bisexual,trans o intersex en el trabajo.* Ginebra: OIT.

59. OutRight Action International. (2016). *Cartografía de derechos trans en Colombia.* Bogota: OutRight Action International.

60. Paredes, V. (2020). *Discriminación laboral contra personas transexuales El caso "Sweet & Coffee". Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

61. Pérez, A. (2013). Evitar poner el grito en el cielo. Diversidad sexual e identidades de género en familias con prácticas patriarcales en Cartagena de Indias, 2010-2012. *Palobra*.

62. Pérez, A. (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborales a personas lgbt en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Palobra*.

63. Pérez, A. (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborares a personas lgbt en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Palabra*.

64. Pérez, S. (2020). *ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL ESPAÑOL PRIVADO Y PÚBLICO: LA TUTELA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO.* Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

65. Pezantes , B. (2018). *Póliticas de la inserción laboral que garanticen la inclusión, igualdad y participación en la población LGBTI: Caso Prefectura de Azuay.* Cuenca.

66. Pichler, S., Ruggs, E., & Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBTsupportive policies: a cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusión*, 17–32.

67. Piñeiro, H. (2013). *Educación, psicología y género. Percepción cualitativa sobre la construcción de subjetividades masculinas desarrolladas durante el período de formación universitaria en estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Chile.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.

68. PNUD. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas. Como avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género.* New York: PNUD.

69. PNUD. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas. Como avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género.* New York: PNUD.

70. Portilla, R., & Ramirez, M. (17 de Mayo de 2017). Comunidad LGBT y la discriminación laboral y educativa. *Animal Politico*.

71. Pucha. (2008). *Diversidad Étnica Cultural del Ecuador.* Quio.

72. Quinche, M. (2016). Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGBTI. *EstudiosSocio-Jurídicos*.

73. Ramos, L. F., Olaya, T., & Cárdenas, L. (2017). *"INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ".* Bogota: Universidad Catolica de Colombia.

74. Reyes, L., Riascos , J., & Sandoval , D. (2019). *EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN CUATRO CASOS DE PERSONAS HOMOSEXUALES Y BISEXUALES DE LA CIUDAD DE CALI; Y LA INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE SUS PROYECTOS DE VIDA.* Cali: Universidad Católica de Colombia.

75. Rivadeneira Rodríguez, E. M. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. *In Crescendo*, 115-121.

76. Roberson, Q. (2019). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 69-88.

77. Sabharwal, M., Levine, H., D'Agostino, M., & Nguyen, T. (2018). Inclusive Work Practices: Turnover Intentions Among LGBT Employees of the U.S Federal Government. . *The American Review of Public Administration* , 482-494.

78. Salinas , G. (18 de Octubre de 2018). El 70% de la comunidad GLBTI sufre discriminación laboral. *Diario El Correo*.

79. Sanchez, M. (28 de Junio de 2020). Redi: "Cada vez más empresas apuestan por la inclusión del colectivo LGTBI en el ámbito laboral". *El Economista*.

80. Santa Cruz, T., & Antezana , M. (2021). Impacto en la imagen corporativa ante la inclusión de comunidades LGBT en tiendas retail en el Perú. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.

81. SERES. (2018). *Buenas prácticas en diversidad LGBTI.* Madrid: Seres.

82. Sevillano, A. (2015). *NECESIDAD DE REGULAR DENTRO DE LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA EL MECANISMO LEGAL QUE PERMITA EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS SEXUALMENTE DIVERSAS (GLBTI), DE CONFORMIDAD CON LO QUE DISPONE EL ARTICULO 11 NUMERAL 2*
. Loja: Universidad Nacional de Loja.

83. Solarte, Y., & Monroy , N. (2019). *CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBT EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO.* Bogota: Universidad Católica de Colombia.

84. Torres Cendales, L. (2008). Acción colectiva de la comunidad LGBT en Bogotá (1976-2008). *Academia*.

85. Ward, J., & Winstanley , D. (2005). Coming out at work: Performativity and the recognition and renegotiation of identity. *The Sociological Review*, 447–475.

ANEXOS

Variable	Descripción Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inclusión laboral	La inclusión laboral se refiere a un proceso que involucra a una persona A una actividad económica. Se considera para obtener un trabajo en sí mismo, pero requiere un proceso previo, una transición, una serie de acciones para hacer efectiva la empleabilidad. La gente piensa que la inclusión laboral no es solo un trabajo, además, representa la estabilidad del empleo, lo que garantiza que los trabajadores produzcan Ingresos y recursos que pueden llevar una vida digna.	Factores personales	Genero Sexo Etnia	¿Cuál es su género? ¿Cuál es su orientación sexual? ¿Usted se considera una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?
		Ámbito laboral	Inclusión Discriminación Heteronormatividad Diversidad sexual	¿Actualmente tiene trabajo? ¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece? ¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género? ¿ Sufrió represalias/ obstáculos/ dificultades por haber expresado su orientación sexual o identidad de género? ¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa? ¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?

		Promoción de empleo	Competitividad Inserción laboral	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas brindan las oportunidades necesarias para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género? ¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución? ¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?

“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBTIQ+”

La siguiente encuesta tiene como fin recabar información acerca de la situación laboral de personas LGBTIQ+ en la ciudad de Ambato.

GLOSARIO

L: Lesbiana, **G:** Gay, **B:** Bisexual, **T:** Trans (transgénero, transexual o travesti), **I:** Intersexual, **Q:** Queer

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad

Menos de 21 años( ) Entre 22 y 34 años( ) Entre 35 y 40 años( ) Mayor de 41 años ( )

Etnia

Blanco ( ) Mestizo ( ) Afrodescendiente ( ) Indígena ( ) Otra ( ) _____

Nivel Académico

Primaria ( ) Secundaria ( ) Tercer nivel ( ) Cuarto nivel ( )

PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

1. Género

Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( ) _____

2.Orientación sexual

Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( ) _____

3. ¿Usted es una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?

Si ( ) No ( )

PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL

4. ¿Actualmente tiene trabajo?
Si ( ) No ( )

5. ¿La institución donde trabaja o trabajó a que ámbito pertenece?
Publico ( ) Privada ( )

PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

6. ¿Se siente satisfecho con los programas o políticas de inclusión laboral existentes?
Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( )
Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )

7. ¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?
Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

8. ¿Ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?
Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

9. ¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?
Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

10. ¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?
Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No me despidieron ( )

11. ¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?
Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

12. ¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?
Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

13. ¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?
Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()

14. ¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?
Mejorar las leyes actuales ( ) Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )

Ambato, 22 de octubre del 2021

Ing.

Patricia Benavidez

Presente. -

Me da mucho gusto escribirle, extenderle mi más sincero saludo y expresarle que entiendo su trayectoria académica y profesional, y me permito elegirle juez experto para revisar el contenido de las herramientas de recolección de datos que tengo a bien utilizar en el **Proyecto de Integración Curricular** para obtener el Título de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+**, por lo que, para determinar la exactitud de su contenido, utilice su propia experiencia y conocimiento para marcar el nivel de evaluación de los diversos indicadores del documento de la manera más moderada. Les agradezco de antemano su cooperación y creo que sus opiniones y su juicio experto ayudarán al propósito de la propuesta.

Atentamente,

……

Moya Aldas Mateo Guillermo CI:

1804935326

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Patricia Benavidez
1.2. Grado Académico	Ingeniera en Administración de Empresas
1.3. Profesión:	Ingeniera
1.4. Institución donde labora:	Tubasec
1.5. Cargo que desempeña:	Directora de Recursos Humanos

2. VALIDACIÓN

Por favor, califique cada pregunta del cuestionario considerando los siguientes criterios:

2.1. Adecuación

- **Claridad:** El problema se expresa en un lenguaje apropiado, lo queles ayuda a comprender.
- **Coherencia:** la organización lógica del contenido y la relación con la teoría.
- **Suficiencia:** La cantidad y calidad de los elementos enumerados en el instrumento son suficientes.

2.2. Pertinencia

El cuestionario se ajustará de acuerdo con las características de medición de las variables y permitirá cumplir con los objetivos marcados para la investigación.

Nota: Si la pregunta cumple con los criterios dados, la puntuación es SÍ. De lo contrario, responda no.

ÍTEM Nro.	Texto de la pregunta	Opciones de respuesta	NO	SI
PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
1	Género	Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( )		**X**
2	Orientación sexual	Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( )		**X**
3	¿Usted es una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?	Si ( ) No ( )		**X**
PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL				
4	¿Actualmente tiene trabajo?	Si ( ) No ( )		**X**
5	¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?	Publico ( ) Privada ( )		**X**
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL				
6	¿Se siente satisfecho con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?	Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( ) Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )		**X**

7	¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
8	¿Ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
9	¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
10	¿Sufrió de represalias/ obstáculos/ dificultades por haber expresado su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
11	¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?	Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No m e despidieron ( )		**X**

12	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
13	¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
14	¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?	Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()		**X**
15	¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?	Mejorar las leyes actuales ( ) Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )		**X**

3. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión:

La adecuación del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ( )

La pertinencia del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ( )

3.2. Observaciones:

_____

_____

_____

_____

……

Ing. Patricia Benavidez
063183942-4

Ambato, 22 de octubre del 2021

Lcda. Mg.

Aida Haro

Presente.-

Me da mucho gusto escribirle, extenderle mi más sincero saludo y expresarle que entiendo su trayectoria académica y profesional, y me permito elegirle juez experto para revisar el contenido de las herramientas de recolección de datos que tengo a bien utilizar en el **Proyecto de Integración Curricular** para obtener el Título de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+**, por lo que, para determinar la exactitud de su contenido, utilice su propia experiencia y conocimiento para marcar el nivel de evaluación de los diversos indicadores del documento de la manera más moderada. Les agradezco de antemano su cooperación y creo que sus opiniones y su juicio experto ayudarán al propósito de la propuesta.

Atentamente,

……

Moya Aldas Mateo Guillermo

CI: 1804935326

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Haro Lara Aida Patricia
1.2. Grado Académico	Licenciado en Trabajo Social Magister en Trabajo Social
1.3. Profesión:	Trabajadora Social
1.4. Institución donde labora:	Universidad Técnica de Ambato
1.5. Cargo que desempeña:	Docente

2. VALIDACIÓN

Por favor, califique cada pregunta del cuestionario considerando los siguientes criterios:

2.1. Adecuación

- **Claridad:** El problema se expresa en un lenguaje apropiado, lo que les ayuda a comprender.
- **Coherencia:** la organización lógica del contenido y la relación con la teoría.
- **Suficiencia:** La cantidad y calidad de los elementos enumerados en el instrumento son suficientes.

2.2. Pertinencia

El cuestionario se ajustará de acuerdo con las características de medición de las variables y permitirá cumplir con los objetivos marcados para la investigación.

Nota: Si la pregunta cumple con los criterios dados, la puntuación es SÍ. De lo contrario, responda no.

ÍTEM Nro.	Texto de la pregunta	Opciones de respuesta	NO	SI
PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
1	Género	Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( )		**X**
2	Orientación sexual	Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( )	**X**	
3	¿Usted es una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?	Si ( ) No ( )	**X**	
PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL				
4	¿Actualmente tiene trabajo?	Si ( ) No ( )	**X**	
5	¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?	Publico ( ) Privada ( )		**X**
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL				
6	¿Se siente satisfecho con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?	Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( ) Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )	**X**	
7	¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
8	¿Ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )	**X**	
9	¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )	**X**	
10	¿Sufrió de represalias/ obstáculos/ dificultades	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )	**X**	

	por haber expresado su orientación sexual o identidad de género?			
11	¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?	Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No me despidieron ( )		**X**
12	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )	**X**	
13	¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )	**X**	
14	¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?	Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()		**X**
15	¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?	Mejorar las leyes actuales () Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )	**X**	

3. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión:

La adecuación del instrumento es:

VÁLIDA ( ) NO ES VÁLIDA (X)

La pertinencia del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ( )

3.2. Observaciones:

_Por favor revisar la escala de Liker ,las variables y marco teórico realizado para las variables, especificar a que grupo poblacional se va a aplicar el instrumento, considerar que al momento de preguntar ya está dando por anticipado su criterio como investigador por lo tanto anticipa las respuestas aspecto que no se debe hacer, revise el libro El dilema de los métodos de Ramírez que se encuentra el la biblioteca virtual de la universidad.

Firmado electrónicamente por:

AIDA PATRICIA

…….

Lcda. Mg, Haro Lara Aida Patricia

Ambato, 26 de octubre del 2021

Lcda.

Viviana Naranjo

Presente. -

Me da mucho gusto escribirle, extenderle mi más sincero saludo y expresarle que entiendo su trayectoria académica y profesional, y me permito elegirle juez experto para revisar el contenido de las herramientas de recolección de datos que tengo a bien utilizar en el **Proyecto de Integración Curricular** para obtener el Título de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+**, por lo que, para determinar la exactitud de su contenido, utilice su propia experiencia y conocimiento para marcar el nivel de evaluación de los diversos indicadores del documento de la manera más moderada. Les agradezco de antemano su cooperación y creo que sus opiniones y su juicio experto ayudarán al propósito de la propuesta.

Atentamente,

…….

Moya Aldas Mateo Guillermo

CI: 1804935326

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Naranjo Ruiz Viviana Fidencia
1.2. Grado Académico	Licenciada en Trabajo Social
1.3. Profesión:	Trabajadora Social
1.4. Institución donde labora:	Universidad Técnica de Ambato
1.5. Cargo que desempeña:	Docente

2. VALIDACIÓN

Por favor, califique cada pregunta del cuestionario considerando los siguientes criterios:

2.1. Adecuación

- **Claridad:** El problema se expresa en un lenguaje apropiado, lo que les ayuda a comprender.
- **Coherencia:** la organización lógica del contenido y la relación con la teoría.
- **Suficiencia:** La cantidad y calidad de los elementos enumerados en el instrumento son suficientes.

2.2. Pertinencia

El cuestionario se ajustará de acuerdo con las características de medición de las variables y permitirá cumplir con los objetivos marcados para la investigación.

Nota: Si la pregunta cumple con los criterios dados, la puntuación es SÍ. De lo contrario, responda no.

ÍTEM Nro.	Texto de la pregunta	Opciones de respuesta	NO	SI
PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
1	Género	Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( )		**SI**
2	¿Cuál es su orientación sexual?	Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( )		**SI**
3	¿Usted se considera una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?	Si ( ) No ( )		**SI**
PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL				
4	¿Actualmente tiene trabajo?	Si ( ) No ( )		**SI**
5	¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?	Publico ( ) Privada ( )		**SI**
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL				
6	¿Se siente satisfecho con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?	Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( ) Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )		**SI**
7	¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igualdad de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**
8	¿A percibido un trato diferente en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**
9	¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**

10	¿Sufrió represalias/ obstáculos/ dificultades por haber expresado su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**
11	¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?	Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No me despidieron ( )		**SI**
12	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**
13	¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**SI**
14	¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?	Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()		**SI**
15	¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?	Mejorar las leyes actuales ( ) Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )		**SI**

3. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión:

La adecuación del instrumento es:

VÁLIDA (x) NO ES VÁLIDA ( )

La pertinencia del instrumento es:

VÁLIDA (x) NO ES VÁLIDA ()

3.2. Observaciones:

Firmado electrónicamente por:

VIVIANA FIDENCIA NARANJO RUIZ

.....

Lcda. Naranjo Ruiz Viviana Fidencia

Ambato, 26 de octubre del 2021

Licenciado

Santiago Hernández

Presidente

Fundación “Visión y Diversidad”

Presente. -

Me da mucho gusto escribirle, extenderle mi más sincero saludo y expresarle que entiendo su trayectoria académica y profesional, y me permito elegirle juez experto para revisar el contenido de las herramientas de recolección de datos que tengo a bien utilizar en el **Proyecto de Integración Curricular** para obtener el Título de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+**, por lo que, para determinar la exactitud de su contenido, utilice su propia experiencia y conocimiento para marcar el nivel de evaluación de los diversos indicadores del documento de la manera más moderada. Les agradezco de antemano su cooperación y creo que sus opiniones y su juicio experto ayudarán al propósito de la propuesta.

Atentamente,

…….

Moya Aldas Mateo Guillermo

CI: 1804935326

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Hernández Carrillo Santiago Javier
1.2. Grado Académico	Tercer Nivel
1.3. Profesión:	Licenciado en Comunicación Social
1.4. Institución donde labora:	Fundación “Visión y Diversidad”
1.5. Cargo que desempeña:	Presidente

2. VALIDACIÓN

Por favor, califique cada pregunta del cuestionario considerando los siguientes criterios:

2.1. Adecuación

- **Claridad:** El problema se expresa en un lenguaje apropiado, lo que les ayuda a comprender.
- **Coherencia:** la organización lógica del contenido y la relación con la teoría.
- **Suficiencia:** La cantidad y calidad de los elementos enumerados en el instrumento son suficientes.

2.2. Pertinencia

El cuestionario se ajustará de acuerdo con las características de medición de las variables y permitirá cumplir con los objetivos marcados para la investigación.

Nota: Si la pregunta cumple con los criterios dados, la puntuación es SÍ. De lo contrario, responda no.

ÍTEM Nro.	Texto de la pregunta	Opciones de respuesta	NO	SI
PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
1	Género	Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( )		**X**
2	Orientación sexual	Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( )		**X**
3	¿Usted es una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?	Si ( ) No ( )		**X**
PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL				
4	¿Actualmente tiene trabajo?	Si ( ) No ( )		**X**
5	¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?	Publico ( ) Privada ( )		**X**
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL				
6	¿Se siente satisfecho con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?	Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( ) Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )		**X**
7	¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
8	¿A percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
9	¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
10	¿Sufrió de represalias/ obstáculos/ dificultades por haber expresado su	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**

	orientación sexual o identidad de género?			
11	¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?	Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No me despidieron ( )		**X**
12	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
13	¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		**X**
14	¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?	Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()		**X**
15	¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?	Mejorar las leyes actuales ( ) Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )		**X**

3. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión:

La adecuación del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ()

La pertinencia del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ()

3.2. Observaciones:

Firmado electrónicamente por:

SANTIAGO JAVIER HERNANDEZ CARRILLO

…….

Lcdo. Hernández Carrillo Santiago Javier

Ambato, 26 de octubre del 2021

Psic Clínica .

Milena Revelo

Presente. -

Me da mucho gusto escribirle, extenderle mi más sincero saludo y expresarle que entiendo su trayectoria académica y profesional, y me permito elegirle juez experto para revisar el contenido de las herramientas de recolección de datos que tengo a bien utilizar en el **Proyecto de Integración Curricular** para obtener el Título de Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **INCLUSIÓN LABORAL DE GRUPOS LGBTIQ+**, por lo que, para determinar la exactitud de su contenido, utilice su propia experiencia y conocimiento para marcar el nivel de evaluación de los diversos indicadores del documento de la manera más moderada. Les agradezco de antemano su cooperación y creo que sus opiniones y su juicio experto ayudarán al propósito de la propuesta.

Atentamente,

……

Moya Aldas Mateo Guillermo

CI: 1804935326

Escaneado con CamScanner

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):	Revelo Rosero Erika Milena
1.2. Grado Académico	Tercer Nivel
1.3. Profesión:	Psicóloga Clínica
1.4. Institución donde labora:	Hospital "Luis Gabriel Dávila"
1.5. Cargo que desempeña:	Psicóloga

2. VALIDACIÓN

Por favor, califique cada pregunta del cuestionario considerando los siguientes criterios:

2.1. Adecuación

- **Claridad:** El problema se expresa en un lenguaje apropiado, lo que les ayuda a comprender.
- **Coherencia:** la organización lógica del contenido y la relación con la teoría.
- **Suficiencia:** La cantidad y calidad de los elementos enumerados en el instrumento son suficientes.

2.2. Pertinencia

El cuestionario se ajustará de acuerdo con las características de medición de las variables y permitirá cumplir con los objetivos marcados para la investigación.

Nota: Si la pregunta cumple con los criterios dados, la puntuación es SÍ. De lo contrario, responda no.

Escaneado con CamScanner

ÍTEM Nro.	Texto de la pregunta	Opciones de respuesta	NO	SI
PREGUNTAS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO				
1	Género	Masculino ( ) Femenino ( ) No binario ( ) Otro ( )		X
2	Orientación sexual	Lesbiana ( ) Gay ( ) Bisexual ( ) Otra ( )		X
3	¿Usted es una persona trans (transgénero, transexual o travesti)?	Si ( ) No ( )		X
PREGUNTAS RELACIONADAS AL ÁMBITO LABORAL				
4	¿Actualmente tiene trabajo?	Si ( ) No ( )		X
5	¿La institución donde trabaja o trabajó a que sector pertenece?	Publico ( ) Privada ( )		X
PREGUNTAS RELACIONADAS A LA INCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL				
6	¿Se siente satisfecho con los programas o políticas estatales de inclusión laboral existentes?	Muy satisfecho/a ( ) Algo satisfecho/a ( ) Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ( ) Algo insatisfecho/a ( ) Muy insatisfecho/a ( )		X
7	¿Considera usted que las personas LGBTIQ+ están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X
8	¿A percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X
9	¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X
10	¿Sufrió de represalias/ obstáculos/ dificultades por haber expresado su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X

Escaneado con CamScanner

11	¿En caso de haber sufrido despido laboral indique cual fue la causa?	Rendimiento Laboral ( ) Haber expresado mi orientación sexual o identidad de género ( ) No me despidieron ( )		X
12	¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X
13	¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?	Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )		X
14	¿En qué sector piensa usted que existe mayor discriminación en la inserción laboral para las personas LGBTIQ+?	Público ( ) Privado ( ) Ambos ( ) Ninguno ()		X
15	¿Cuál de estas acciones cree usted que se debería emprender para tener un trato justo y equitativo con las personas LGBTIQ+?	Mejorar las leyes actuales ( ) Generar concursos de méritos y oposición transparentes () Promover programas igualitarios y no discriminatorios de sexo/genero ( ) Todas las anteriores ( )		X

3. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Opinión:

La adecuación del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ( )

La pertinencia del instrumento es:

VÁLIDA (X) NO ES VÁLIDA ( )

3.2. Observaciones:

_____

_____

.....

Psic. Revelo Rosero Erika Milena

Psi. Milena Revelo
PSICÓLOGA CLÍNICA
Nº. MSP. 0401303094

Escaneado con CamScanner