

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Trabajo Social

Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social

Autor:

Carlos Alberto Loja Fierro

Director:

Francisco Alexander Arias Pallaroso

ORCID:  0000-0002-6612-4968

Cuenca, Ecuador

2024-03-04

Resumen

La discriminación laboral hacia la población LGBTIQ+ es una problemática latente a nivel mundial y al momento presentarse este tipo de discriminación, puede generar afectaciones en su bienestar emocional, debido a los actos vivenciados, ya sea por el empleador, compañeros de trabajo e inclusive clientes. De esta manera, el propósito del estudio fue determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+ que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023.

Asimismo, el tipo de investigación fue mixta con preponderancia cuantitativa, nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, técnicas encuesta, cuestionario y la entrevista a profundidad. Asimismo, lo cuantitativo para la caracterización sociodemográfica de la población LGBTIQ+, formular preguntas sobre entorno laboral y bienestar emocional, se trabajó con las entidades que dieron apertura al trabajo de titulación con un total de 16 participantes, para la selección se empleó el muestreo no probabilístico intencional, lo cualitativo se conoció las percepciones de los entrevistados acerca de la discriminación laboral y los efectos en el bienestar emocional considerando: 1.- Articulación a las instituciones, 2.- Mayores de 18 años de edad y 3.- víctimas de discriminación laboral.

Los resultados obtenidos mediante las técnicas e instrumento aplicados reflejan que la población LGBTIQ+ sufre discriminación laboral de diferentes formas, por parte del empleador hacia aquellos que se identifican como gays y Transfemenino, sector privado, además, son vulnerables optando por ocultar su orientación sexual, para las/os trans es difícil debido a los cambios físicos en su cuerpo, además, se determina que, si afecta su bienestar emocional, mediante síntomas depresivos, ansiosos, espectro suicida y satisfacción vital.

Palabras clave: LGBTIQ+, identidad de género, discriminación sexual, acoso laboral



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Labor discrimination against the LGBTIQ+ population is a latent problem worldwide and when this type of discrimination occurs, it can affect their emotional well-being, due to the acts experienced, either by the employer, co-workers and even customers. Thus, the purpose of the study was to determine the effects generated by labor discrimination on the emotional well-being of the LGBTIQ+ population that are articulated to the different associations of the city of Cuenca, during the period 2022-2023.

Likewise, the type of research was mixed with quantitative preponderance, exploratory, descriptive and explanatory level, survey techniques, questionnaire and in-depth interview. Likewise, the quantitative part for the sociodemographic characterization of the LGBTIQ+ population, to formulate questions about the work environment and emotional well-being, we worked with the entities that opened the degree work with a total of 16 participants, for the selection we used non-probabilistic intentional sampling, the qualitative part was to know the perceptions of the interviewees about labor discrimination and the effects on emotional well-being considering: 1.- Articulation to the institutions, 2.- Over 18 years of age and 3. victims of employment discrimination

The results obtained through the techniques and instruments applied reflect that the LGBTIQ+ population suffers labor discrimination in different ways, by the employer towards those who identify themselves as gay and Transfemale, private sector, in addition, they are vulnerable choosing to hide their sexual orientation, for trans people it is difficult due to physical changes in their body, in addition, it is determined that it affects their emotional well-being, through depressive and anxious symptoms, suicidal spectrum and life satisfaction.

Keywords: LGBTIQ+, gender identity, sexual discrimination, workplace harassment



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 2 |
| Dedicatoria | 11 |
| Agradecimiento..... | 12 |
| Introducción | 13 |
| Capítulo I: Problema de investigación..... | 14 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 14 |
| 1.2. Preguntas de investigación | 19 |
| 1.3. Objetivos | 20 |
| 1.3.1. Objetivo general | 20 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 20 |
| 1.4. Justificación | 20 |
| Capítulo II.- Marco teórico conceptual | 21 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 21 |
| 2.2. Perspectivas teóricas | 29 |
| 2.2.1. Teorías generales | 29 |
| 2.2.2. Teoría bio-ecológica | 29 |
| 2.2.3. Teoría de la performatividad de género | 30 |
| 2.3 Teorías sustantivas..... | 30 |
| 2.3.1. Teoría del gusto por la discriminación | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.2. Teoría de bienestar | 31 |
| 2.4. Marco conceptual | 33 |
| 2.4.1. Discriminación | 33 |
| 2.4.2. Tipos de discriminación | 33 |
| 2.4.3. Discriminación laboral | 34 |
| 2.4.4. Discriminación laboral hacia la comunidad LGBTI | 34 |
| 2.4.5. Consecuencias de la Discriminación Laboral | 35 |
| 2.4.6. Diversidad sexual | 35 |
| 2.4.7. Definición LGBTI | 36 |
| 2.4.8. Orientación sexual | 36 |
| 2.4.9. Identidad de género | 36 |
| 2.4.10. Calidad de vida | 36 |
| 2.4.11. Bienestar emocional | 37 |
| 2.5. Marco legal..... | 37 |
| 2.5.1. Constitución de la República de Ecuador..... | 37 |
| 2.5.2. Declaración Universal de Derechos Humanos..... | 38 |
| 2.5.3. Código de Trabajo | 39 |
| 2.5.4. Ordenanza Provincial | 39 |
| 2.5.5. Ordenanza Municipal del Cantón Cuenca | 40 |
| Capítulo III. Metodología de la investigación | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1. Método de la investigación | 41 |
| 3.2. Enfoque fenomenológico | 41 |
| 3.3. Enfoque transversal no experimental | 42 |
| 3.4. Alcance de la investigación | 42 |
| 3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos | 42 |
| 3.6. Muestra o población..... | 43 |
| 3.7. Validez y confiabilidad del instrumento | 44 |
| 3.8. Plan de procesamiento de datos..... | 44 |
| 3.9. Plan de presentación y análisis de datos | 45 |
| Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados | 45 |
| 4.1. Caracterización sociodemográfica de la población LGBTIQ+..... | 45 |
| 4.2. Preguntas en base a la discriminación en el entorno laboral..... | 50 |
| 4.3. Preguntas en base a la afectación de la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+ | 59 |
| 4.4. Descripción de las percepciones de la población LGBTIQ+ | 62 |
| 4.4.1. Relación semántica de la discriminación laboral, percepción, razones y otras formas de discriminación..... | 62 |
| 4.4.2. Relación semántica de la discriminación laboral a personas LGBTIQ+, sus manifestaciones y medidas contra esta problemática..... | 63 |
| 4.4.3. Relación semántica de los impactos de la discriminación a las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales..... | 65 |
| 4.4.4. Lista de medidas positivas y negativas generadas por la discriminación laboral | 66 |
| 4.5. Discusión | 68 |

| | |
|-----------------------|----|
| Conclusiones | 70 |
| Recomendaciones | 72 |
| Referencias | 73 |
| Anexos | 77 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Sexo biológico de nacimiento | 46 |
| Figura 2. Edad | 46 |
| Figura 3. Identidad de género | 46 |
| Figura 4. Orientación sexual | 46 |
| Figura 5. Estado civil | 47 |
| Figura 6. Nivel de instrucción | 47 |
| Figura 7. Procedencia geográfica | 48 |
| Figura 8. Área de la vivienda | 48 |
| Figura 9. Número de miembros en el hogar incluyéndose | 48 |
| Figura 10. Nombre de la organización en la que participa | 49 |
| Figura 11. Tiempo que participa en la organización, fundación o asociación | 49 |
| Figura 12. Actualmente vive con: | 50 |
| Figura 13. Tenencia de la vivienda | 50 |
| Figura 14. Discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género | 51 |
| Figura 15. Por orientación sexual o identidad de género | 51 |
| Figura 16. Trato diferente debido a la orientación sexual y/o identidad de género | 51 |
| Figura 17. Por orientación sexual o identidad de género | 51 |
| Figura 18. Exclusión o marginación | 52 |
| Figura 19. Por orientación sexual o identidad de género | 52 |

| | |
|--|----|
| Figura 20. Sector laboral | 54 |
| Figura 21. Ocultar su orientación sexual y/o identidad de género | 55 |
| Figura 22. Motivación laboral | 55 |
| Figura 23. Vulnerabilidad al solicitar un empleo | 56 |
| Figura 24. Apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de trabajo | 56 |
| Figura 25. Vulneración de derechos humanos por orientación sexual y/o identidad de género | 57 |
| Figura 26. Normalidad de tratos por orientación sexual y/o identidad de género | 57 |
| Figura 27. Pruebas de ITS o VIH | 58 |
| Figura 28. Hombre biológico o mujer biológica | 58 |
| Figura 29. Ridiculizado usando su nombre legal original | 58 |
| Figura 30. Terapia psicológica | 61 |
| Figura 31. Terapia psiquiátrica | 61 |
| Figura 32. Terapias alternativas | 61 |
| Figura 33. Satisfacción con la vida | 62 |
| Figura 34. Relación semántica de la discriminación laboral, percepción, razones y otras formas de discriminación | 62 |
| Figura 35. Relación semántica de la discriminación laboral a personas LGBTIQ+, sus manifestaciones y medidas contra esta problemática | 63 |
| Figura 36. Relación semántica de los impactos de la discriminación a las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales | 65 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Situaciones laborales por orientación sexual y/o identidad de género | 53 |
| Tabla 2. Agresores | 54 |
| Tabla 3. Espectro suicida | 59 |
| Tabla 4. Síntomas depresivos | 60 |
| Tabla 5. Síntomas de ansiedad | 60 |
| Tabla 6. Lista de medidas positivas y negativas generadas por la discriminación laboral | 66 |

Dedicatoria

A mi ángel guardián que me cuida desde el cielo, Daniela Fierro

A mi familia por su apoyo incondicional en todo este proceso,

mi madre Narcisa Fierro, mi abuela Ibelia Saca

mis hermanas Rosa Fierro y Digna Loja,

y mi hermano Jonnathan Loja,

Además, a todas esas personas que me apoyaron para seguir adelante.

Agradecimiento

Mi gratitud y agradecimiento a cada uno de los docentes que conforman la carrera de Trabajo Social, que a través de sus conocimientos me han permitido lograr tener una excelente formación académica.

Agradezco a mi familia, mi madre, mis hermanas y hermano, que siempre han estado ahí apoyándome, especialmente a mi mami Narcisa y mi mami Ibelia, que, con su sabiduría, comprensión y palabras de amor, me han ayudado a seguir adelante y nunca rendirme.

También mi gratitud a mis amistades y seres queridos, Katherine, Alexis, Melissa, Nathaly, Matías, Isaac, Rodrigo y Omar por siempre estar, y darme una mano o un consejo cuando lo necesitaba. Y a todas aquellas personas que han estado de una otra manera presente desde el principio, a los que se han ido sumando en este último año con consejos, ánimos y apoyo para poder culminar este proceso

En todo este proceso, mis agradecimientos a mi tutor Econ. Alexander Arias Pallaroso quien con su paciencia y dedicación me ha brindado su apoyo en el trayecto de la ejecución de este proyecto de investigación.

Y, finalmente no pueden faltar mis más sinceros agradecimientos a las personas que conforman la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Hacienda Panas, Organización Liderazgos Trans TS Cuenca y Dialogo Diverso, los participantes que fueron parte fundamental de esta investigación y los representantes de mencionadas instituciones, el Ing. Jorge Betancourt, Srta. Erika Guanoquiza, Lcda. Otibel Valero y Lcdo. Juan Carlos Salamea, quienes a partir de sus conocimientos, apoyo y apertura contribuyeron a culminar mi proceso para ser Trabajador Social.

Introducción

El presente proyecto de investigación se desarrolló conjuntamente con la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Liderazgos Trans TS y Diálogo Diverso con la finalidad de determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023. Los capítulos que conforman el siguiente trabajo son:

El Capítulo I, se plantea el problema de investigación, detallando la problemática investigada y se la contextualiza, la problemática desde una visión internacional, nacional y local. Además, se presentan los objetivos que guían la investigación y los argumentos que justifican su importancia y relevancia.

El Capítulo II, se presenta el marco teórico que se fundamenta en antecedentes investigativos, bases teóricas y conceptuales, rescatando aportes importantes de diferentes autores. Asimismo, un marco espacial/temporal, detallando las características del lugar donde se realizó la investigación.

El Capítulo III, aborda la metodología, presentando la modalidad de la investigación, el tipo, el nivel, la población, las técnicas y herramientas para levantar la información, además del proceso de recolección y análisis de los datos.

El Capítulo IV, presentación, análisis e interpretación de resultados, este capítulo contiene: la descripción de los resultados de la encuesta, cuestionario y entrevista a profundidad con sus características más representativas y la discusión.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones pertinentes, de acuerdo al análisis de los datos obtenidos en la investigación, las referencias bibliográficas empleadas y los anexos.

Capítulo I: Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

Las personas lesbianas, gays, bisexuales, tras e intersexuales, más conocidas por las siglas LGBTI, han afrontado, a través de la historia y en su vida cotidiana, diversas formas de discriminación, desigualdad y tratos inequitativos, actos que se presentan en los diferentes ámbitos y niveles sociales donde se desenvuelve, siendo tanto de orden personal como institucional. En el ámbito laboral los actos de discriminación y exclusión siguen presentes en todo el mundo, de hecho, varias personas se encuentran en situación de vulnerabilidad puesto que sus derechos no se respetan o porque estos no son reconocidos, y este es el caso de las personas de la población LGBTI. La Organización Internacional del Trabajo (2003), define a la discriminación laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En este sentido, son varios los países en los que ser lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual (LGTBI) presume afrontar las situaciones de exclusión en los puestos de trabajo o la discriminación dentro de los mismos, situación que afecta directamente a su vida laboral, calidad de vida y salud mental. De acuerdo con Keyes (como se citó en Peña et al., 2017), la salud mental o el bienestar en general, incluye bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social. Con respecto al bienestar emocional, Diener, Suh, Lucas y Smith (como se citó en Rosa et al., 2018, p. 238) lo definen como "una construcción individual que incluye medidas positivas como afecto positivo, la felicidad, la satisfacción de la vida y otras y medidas negativas como afecto negativo, la ansiedad, estrés y depresión, entre otras”.

La presente investigación se desarrolló en el contexto de la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Organización Liderazgos Trans TS y Dialogo Diverso, pertenecientes a la ciudad de Cuenca, de tal manera que se pueda abordar la problemática directamente con la población afectada por la discriminación. Por lo cual, se trabajará conjuntamente con dichas instituciones, ya que al ser entidades que laboran en la protección y cumplimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+ mantienen un contacto directo con estas personas.

El estudio se centrará en el período 2022-2023, y se basará en la “Ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo genérica en el cantón Cuenca”, que fue emitida en el año 2016, cuyo objetivo es la creación de un “marco jurídico para garantizar la inclusión, el respeto y el reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género en el cantón Cuenca en condiciones de equidad y la erradicación de todas las formas de discriminación [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, p. 7).

La investigación se centrará en 2 variables, por una parte, la discriminación laboral, a pesar de que la discriminación que reciben las personas LGBTI no se da en un solo ámbito sino en varios (salud, educación, trabajo, etc.), no obstante, será abordada únicamente desde el ámbito laboral y, por otra parte, el bienestar emocional, mismo que es un elemento que conforma el amplio término de salud mental. El estudio se desarrollará con aquellos que recurren a solicitar ayuda en la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Hacienda Panas, Organización Liderazgos Trans TS y Diálogo Diverso, por lo cual, se hizo un primer acercamiento con las organizaciones mencionadas, logrando contar con su apoyo para llevar a cabo la investigación.

La discriminación laboral hacia las personas LGBTI es una problemática que se encuentra latente a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo (2015), menciona que la discriminación y el acoso hacia las trabajadoras y trabajadores LGBTI son prácticas habituales, y que esta discriminación con frecuencia empieza en la etapa de escolarización, afectando las perspectivas futuras de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa cuando las personas LGBTI acceden a algún trabajo o en el proceso del mismo; en situaciones extremas las personas LGBTI que laboran, llegan a sufrir acoso, hostigamiento, maltrato físico o abuso sexual, consecuencia de tener una orientación sexual o identidad de género que difiere de la “normal”, esto genera que la mayoría de estas personas opten por esconder su orientación sexual en el espacio de trabajo y que eviten hablar sobre su vida privada, provocándoles una angustia notable, lo cual, sin duda, disminuye su productividad en el trabajo y en su vida.

A nivel internacional, Peraza et al (2020), identificaron que las personas LGBTI cotidianamente enfrentan barreras para acceder al área laboral, sin embargo, esto solo es el comienzo de la discriminación, dado que, cuando las personas LGBTI logran ingresar a un trabajo tienen que afrontar diversas situaciones discriminatorias. De hecho, se afirma que las personas LGBTI

tienden a soportar estas circunstancias para "proteger" su puesto de trabajo, es así, como el denunciar estos actos no son considerados una opción, por el miedo o por la falta de información sobre las prácticas discriminatorias denunciables y los derechos con los que cuentan la población LGBTI.

De la misma manera, Díaz-Villalba et al. (2017) y Guevara y Aranda (2019), coinciden que dentro del ámbito laboral no existe un compromiso para frenar la discriminación, siendo partícipes de este problema tanto jefes como compañeros de trabajo. Además, Moya y Moya (2020), manifiestan que la población LGBTI experimenta mayor discriminación y prejuicios en el área laboral que los heterosexuales, causa de su orientación e identidad sexual. Esta discriminación recibida genera mayores niveles de estrés en el trabajo, trastornos mentales comunes y depresión.

Asimismo, América Latina es un claro ejemplo de la discriminación hacia los grupos LGBTI. De hecho, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015, p. 289), señala que "existe una amplia discriminación e intolerancia respecto de orientaciones sexuales, identidades de género diversas y personas cuyos cuerpos desafían las corporalidades aceptadas socialmente", y que los Estados de los diferentes países, "a través de su acción u omisión, generan esta discriminación e intolerancia, y en algunas instancias las refuerzan".

De igual forma, Saldaña y Vásquez (2020) identifican, en una de sus investigaciones, que el 70% de las personas LGBTI han experimentado algún tipo de discriminación, y casi la cuarta parte de la población de estudio, 24.4% reporta haber presentado problemas de salud mental. De esta manera, la comunidad LGBTI ha sido históricamente discriminada en todo el mundo, y el país de Ecuador no ha sido la excepción. A pesar de que existen normas establecidas en los instrumentos nacionales e internacionales que aceptan, reconocen y promueven la igualdad y la no discriminación por identidad de género u orientación sexual, en nuestro país aún persiste la discriminación hacia las personas que no cumplen con la heteronormatividad impuesta en la sociedad.

De acuerdo con los resultados reportados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013), existe un alto índice de discriminación laboral, un 43.8%, mientras que la exclusión laboral alcanza un 27.6%. Además, la discriminación laboral existente genera que las personas LGBTI experimenten una pérdida del bienestar social y económico, lo cual llega a afectar la calidad de

vida de estas personas, convirtiéndolos en individuos vulnerables expuestos a la discriminación, violencia y exclusión (Cisneros, 2017).

De igual forma, a nivel nacional, López (2016) menciona que, si bien las personas LGBTI cuentan con derechos que se encuentran plasmados en la constitución, los mismos no son respetados o tomados en cuenta como se debería, ya que siguen persistiendo, de alguna manera, las subjetividades y estereotipos que definen un tipo de institucionalidad para los heterosexuales y otro para la población LGBTI. Además, los problemas de discriminación que atraviesan las personas LGBTI son causados por la sociedad que no acepta la diversidad.

En lo que respecta a nivel regional, no se ha podido detectar estudios que reflejen la discriminación laboral hacia la comunidad LGBTI. Por otra parte, pese a que la ciudad de Cuenca no cuenta con datos exactos sobre la problemática planteada, existen varias investigaciones que nos reflejan la situación de la comunidad LGBTI en este contexto, como es el caso la investigación realizada por Defas et al. (2018), cuyos resultados identifican que el 71% de la población LGBTI en la ciudad de Cuenca han pasado por situaciones de discriminación y homofobia, el 30.1% fueron víctimas de violencia y el 73.1% han recibido acoso debido a su orientación sexual o identidad de género. En este sentido, tanto lesbianas, bisexuales, trans, entre otros, sufren discriminación y han sido agredidos/as en su salud afectiva, mental, física, social, etc. Así mismo, la investigación de Vaca (2019), realizada en la ciudad de Cuenca, identifica que a pesar de que muchas personas LGBTI cuentan con un trabajo y un sustento económico propio, han tenido que atravesar varias situaciones discriminatorias en su vida.

En ese marco, luego de haber identificado y analizado varias investigaciones relacionadas con la temática, se ha podido determinar que la discriminación laboral hacia la población LGBTI es una práctica frecuente que se mantiene dentro de nuestra sociedad, llegando al punto de afectar su bienestar emocional y la calidad de vida. Sin embargo, en las investigaciones no se profundiza en qué medida estas 2 últimas variables tanto la discriminación laboral como el bienestar emocional se ven afectadas por la discriminación laboral. Por lo cual, ese será ese el punto de partida de la presente investigación.

Además, el tema efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+ que están articulados a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca,

durante el período 2022-2023, es considerado un problema debido a que no es algo que afecta a una sola persona, sino que impacta directamente a grupos considerables de individuos dentro de la sociedad, que a pesar de que no se encuentren visibilizados en su totalidad, tienen el derecho a vivir en igualdad de condiciones, sin importar su orientación sexual o identidad de género.

Por otra parte, la discriminación en el mercado laboral hacia las personas LGBTI se genera ya que los individuos que tienen una orientación sexual o identidad de género diferente a la “normal”, rompen la heteronormatividad establecida dentro de la sociedad, lo cual ocasiona disconformidad en las personas que cumplen con estas normas, otra causa también son las ideas preconcebidas sobre el comportamiento y la apariencia que debe tener mujer y hombre, por lo cual, cuando un hombre es visto como “afeminado” o una mujer es vista como “masculina”, en su aspecto, forma de comportarse o actuar son categorizados e inmediatamente, se vuelven víctimas de discriminación, violencia o abusos.

En consecuencia, la población LGBTI “llega a sufrir despidos intempestivos, negación de promociones y ascensos, impedimentos para postular a un determinado trabajo e incluso hay quienes se ven obligados a tomar la decisión de renunciar por situaciones de discriminación” (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Además, Barrientos et al. (2017), refiere que la discriminación presentada en el ámbito laboral “afecta al bienestar subjetivo de las personas LGBTI, ya que genera consecuencias psicológicas, como una baja autoestima, baja motivación de logro, depresión, ansiedad, angustia, entre otras, limitando su productividad, afectando su salud mental, calidad de vida y son vulnerables”.

En este sentido, la situación de las personas que pertenecen a la población LGBTI ha sido, en todos los ámbitos donde se desenvuelven, considerablemente complicada, pues se trata de una población que siempre ha estado marginada socialmente. De manera particular, acceder al área laboral es para ellos una limitación importante, llena de obstáculos que otras personas no atraviesan, dado que la diversidad no es aceptada por la sociedad en su totalidad. Asimismo, cuando una persona LGBTI logra acceder al mercado laboral, por lo general, es discriminado, resultado de su orientación sexual o identidad de género, esto llega a afectarles a su bienestar emocional y calidad de vida, como se mencionó anteriormente.

En tal razón, la presente investigación se delimitará a determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI que están articuladas a la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Organización Liderazgos Trans TS y Dialogo diverso. Teniendo en cuenta que el bienestar emocional es un factor fundamental que conforma la salud mental y la calidad de vida. De esta manera, los resultados de la investigación servirán como medio para visibilizar esta problemática a la sociedad, pero sobre todo se pretende promover a que se tomen acciones frente a ello, de tal manera que se logre que las personas LGBTI puedan mejorar su salud mental y llevar una buena calidad de vida.

Asimismo, con la presente investigación se logrará ampliar la literatura sobre estos temas, para lograr visibilizar esta situación cada vez más a la sociedad. En este sentido, para obtener un mejor entendimiento de lo que se quiere saber sobre la problemática a investigarse, se planteó la pregunta ¿Cuáles son los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI que están articuladas a la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Organización Liderazgos Trans TS y Diálogo Diverso?

1.2. Preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿Cuáles son los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI que están articuladas a las diferentes Asociaciones de la ciudad Cuenca, periodo 2022-2023?

1.2.3. Preguntas específicas

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las personas LGBTI que están articuladas a la Asociación Silueta Cuenca, Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas de Cuenca, Diálogo Diverso y Liderazgos Trans Ts Cuenca?
- ¿Cuáles son las formas en las que se manifiesta la discriminación laboral hacia la población LGBTI que están articuladas a la Asociación Silueta Cuenca, Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas de Cuenca, Diálogo Diverso y Liderazgos Trans Ts Cuenca?
- ¿Cómo afecta la discriminación laboral al bienestar emocional de las personas LGBTI que están articuladas a la Asociación Silueta Cuenca, Verde Equilibrante,

Fundación Haciendo Panas de Cuenca, Diálogo Diverso y Liderazgos Trans Ts Cuenca?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI que están articulados a la Asociación Silueta Cuenca, Verde Equilibrante, Liderazgos Trans Ts Cuenca y Fundación Haciendo Panas de Cuenca, durante el período 2022-2023.

Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas de las personas LGBTI que están articuladas a la Asociación Silueta Cuenca, Verde Equilibrante, Liderazgos Trans Ts Cuenca y Fundación Haciendo Panas de Cuenca
- Conocer desde la perspectiva de las personas LGBTI las formas de discriminación laboral.
- Determinar cómo afecta la discriminación laboral al bienestar emocional de las personas LGBTI.

1.4. Justificación

La población LGBTI (lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales) sufren, tanto a nivel mundial como local, una desigualdad o discriminación estructural. Además de las actitudes de rechazo, frecuentemente y de manera histórica, estos grupos han tenido que atravesar diferentes obstáculos para poder ejercer sus derechos humanos. De esta forma, el mercado de trabajo es uno de los contextos donde este patrón se repite. La discriminación laboral hacia las personas LGBTI, por tener una identidad de género, orientación sexual, o características sexuales diferentes a las consideradas “normales” dentro de la sociedad, es una práctica frecuente que afronta esta comunidad. Es así como la presente investigación tiene gran importancia, pues esta situación no es algo que afecta a una sola persona, sino que impacta a un grupo considerable de individuos, atentando directamente en su salud mental y calidad de vida.

En este sentido, la investigación tiene como propósito determinar los efectos que genera esta discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI, debido a que el bienestar

emocional es un factor fundamental para que las personas puedan gozar de una buena salud mental y, sobre todo, de una adecuada calidad de vida.

Además, la investigación tiene una relevancia social importante, puesto que, es una problemática que afecta a un grupo considerable de personas en la sociedad que, si bien no se encuentran visibilizados en su totalidad por situaciones de discriminación, violencia o abuso, es una población que necesita se refleje la realidad en la que viven. De tal manera, los principales beneficiados, con la presente investigación, son las personas LGBTIQ+ de la ciudad de Cuenca de las organizaciones estudiadas. De igual forma, respecto al aporte práctico, este estudio se realizará debido a la necesidad de abordar estos temas para poder visualizarlos y, más aún, para lograr que las minorías sexuales no se vean afectadas por estas situaciones, permitiendo fomentar e incentivar la creación de nuevas políticas públicas que tomen en consideración el tema de discriminación laboral hacia la población LGBTI.

Finalmente, en cuanto al valor teórico, se propuso realizar esta investigación, debido a que, en Cuenca, aunque se han desarrollado estudios sobre discriminación laboral hacia la comunidad LGBTI, no se han efectuado estudios que aborden las 2 variables escogidas en el tema a investigarse –discriminación laboral y bienestar emocional–. En ese marco, la investigación servirá para obtener nuevos conocimientos teóricos respecto a esta problemática, llenando el vacío de conocimiento existente.

Capítulo II: Marco teórico conceptual

2.1. Antecedentes de la investigación

La discriminación hacia la comunidad LGBTI es un fenómeno latente dentro de la sociedad, por lo que se han realizado varias investigaciones sobre esta problemática, abordándola desde diferentes perspectivas. Sin embargo, para efectos de este estudio, se realizó una búsqueda sobre la discriminación laboral y el bienestar emocional, la misma que se hizo mediante un rastreo de artículos científicos en Scielo y producciones académicas realizadas en universidades tales como: Universidad Peruana Unión, Escuela Politécnica Nacional, Universidad Central del Ecuador, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Católica de Colombia, Universidad de La Laguna, Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito, Universidad de las Américas y Universidad del Azuay. También, se recabó información de investigaciones llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos de

Ecuador (INEC). En este sentido, el presente apartado desarrolla las investigaciones tanto a nivel mundial, internacional, nacional como local.

A nivel mundial, uno de los proyectos más importantes es el de la Organización Internacional del Trabajo (2015), denominado "Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo" (PRIDE), el proyecto busca conocer a profundidad cómo se presenta la discriminación dentro del ámbito laboral, exponiendo los principales factores (cotidianos, de política y jurídicos) que obstaculizan la inclusión de las personas LGBTI en el empleo o que la promueven, a través de estudios realizados en Francia, India, Montenegro, Sudáfrica, Argentina, Hungría, Indonesia, Tailandia y Costa Rica. La investigación realizada fue esencialmente cualitativa. En los resultados se pudo evidenciar que la discriminación en el trabajo hacia las personas LGBTI es una práctica frecuente, debido a que son discriminados por su identidad de género y orientación sexual.

A menudo, esta discriminación empieza en el período de escolarización, mermando, de esta forma, las perspectivas futuras de empleo. Más adelante, la discriminación continúa al momento de ingresar a un trabajo o en el desarrollo del mismo, llegando a sufrir despidos intempestivos, negación de promociones o incluso a no ser admitidos en un empleo por tener una orientación sexual/identidad de género distinta a la "normal". En consecuencia, las personas LGBTI tienen temor de ser víctimas de violencia y discriminación, por lo cual muchos trabajadores/as LGBTI tienden a ocultar su orientación sexual y optar por no hablar sobre su vida privada. Es así como esta situación les provoca una angustia considerable y, en consecuencia, reduce su productividad en el trabajo y en su vida (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Por consiguiente, en una tesis de grado denominada "Un análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el mercado laboral español", se tuvo como objetivo analizar la discriminación que reciben las personas LGBTI en el área laboral. Para ello se implementó una metodología mixta, aplicando una serie de entrevistas y encuestas a los miembros de la población LGBTI y asociaciones que protegen a estas personas. Entre sus principales resultados se determinó que la discriminación hacia la población LGBTI empieza desde el ámbito educativo, lo que provoca el abandono de sus estudios, siendo la baja formación académica un obstáculo para entrar al mercado laboral. Asimismo, además de sufrir discriminación al momento de querer acceder a un trabajo, también la deben afrontar cuando están dentro del mismo. Sin embargo, a pesar de sufrir discriminación, las personas LGBTI optan por no denunciar las actitudes discriminatorias, por

miedo a perder sus trabajos o por el desconocimiento de las leyes que los protegen. Por esta razón, esta población prefiere esconder su orientación sexual e identidad de género (Peraza et al., 2020).

De igual forma, en el artículo científico “Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain”, de Moya y Moya (2020), se tuvo como objetivo evaluar las condiciones de trabajo de las personas LGBTI y determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos en relación con los trabajadores heterosexuales. Para este estudio se implementó una metodología cuantitativa, utilizando la escala de Estrés en General, un cuestionario de Auto-Información-20 y la Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos. La investigación se llevó a cabo con 229 individuos, de los cuales 137 participantes se definieron como heterosexuales, 134 como gays, 61 como lesbianas y 34 como bisexuales. Los principales resultados de la investigación indican que los individuos LGBTI experimentan mayor índice de prejuicios y discriminación en el área laboral que los heterosexuales; causa de su orientación sexual e identidad de género, también presentan mayor nivel de estrés en el trabajo, trastornos comunes y depresión. Además, la pertenencia al colectivo LGBTI no conduce por sí misma a trastornos mentales o a una mayor depresión por estrés laboral, ya que para que esto suceda, los trabajadores LGBTI deben sentirse discriminados en el lugar de trabajo; en efecto, esto es lo que produce un mayor estrés laboral y, a su vez, provoca depresión y trastornos mentales. Finalmente, la investigación refleja que a pesar de los avances realizados en España para la reducción de la discriminación y los prejuicios sociales contra los trabajadores LGBTI, este estigma todavía se mantiene presente.

En Latinoamérica, también se han realizado algunos estudios con respecto a la problemática.

La investigación “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá-Colombia” de Jiménez-Castaño et al. (2017) es una de ellas. Este trabajo tuvo como objetivo identificar y describir los diferentes perfiles ocupacionales de los grupos LGBT, teniendo en cuenta la vulneración en la calidad de vida para, de esta manera determinar, las causas y efectos de la discriminación y segregación laboral en la comunidad LGBT. Entre sus principales resultados se determinó, primeramente, que la discriminación y segregación laboral que enfrentan las personas LGBT es una problemática que se encuentra latente dentro de la sociedad, pero esta varía dependiendo de la identidad, construcción y el cómo se manifiesta corporalmente la sexualidad. Por ejemplo, en un lugar de trabajo, una mujer

lesbiana sufre mayor discriminación que un hombre gay, por su doble condición: ser mujer y ser homosexual; de igual forma, se asignan oficios y roles dentro del trabajo dependiendo del grado de representación de feminidad y masculinidad en la persona, reflejando así una clara situación de discriminación. Por otra parte, las condiciones en el trabajo que atraviesan las personas LGBT (discriminación, trabajos con baja categoría, segregación laboral, etc.) no contribuyen a mejorar su calidad de vida, sino que la afectan de manera negativa, constituyéndose en una de las poblaciones que se mantiene en situación de vulnerabilidad.

Barrientos et al. (2017), realizan un estudio denominado “Medidas de salud mental y bienestar subjetivo en una muestra de hombres gays y mujeres lesbianas en Chile”, con el objetivo de detallar el grado de bienestar y salud mental en los hombres gays y mujeres lesbianas, usando una metodología con un alcance exploratorio y descriptivo. La muestra de la población estuvo constituida por 467 personas homosexuales, además, debido a que no son poblaciones que se las pueda detectar fácilmente, se aplicó el método no probabilístico con la técnica “bola de nieve”. Se obtuvieron como resultados relevantes que el 80% de la población de estudio ha sido víctima de agresión y discriminación. Además, de acuerdo con el modelo Minority Stress, las situaciones de homofobia que atraviesan estas personas, en los diferentes contextos en donde se desenvuelven (educación, salud, laboral, etc.), generan efectos perjudiciales en su salud mental y bienestar subjetivo. Por otra parte, debido a la constante discriminación en las diversas áreas, existe mayor presencia de afectaciones psicológicas en las personas homosexuales, tales como estrés, angustia, depresión, ansiedad, conductas de riesgo (suicidio o intención suicida) y su salud física y mental se vuelve más vulnerable.

Díaz-Villalba et al. (2017), en su trabajo de grado titulado “Programa de psicoeducación sexual en torno a la población LGBTI en espacios laborales nacionales”, mencionan que su objetivo fue mitigar la discriminación hacia la población LGBTI en contextos laborales, a través del entrenamiento en habilidades interpersonales que permitan el desarrollo de competencias integrativas. Para efectos del mismo, se hizo uso del método cuantitativo. Así, dieron a conocer que, en sus lugares de trabajo, el acoso, la violencia y la imposibilidad de avanzar en su carrera son para ellos y ellas situaciones frecuentes, ocurriendo ya sea de manera explícita, evidente o de una forma en la que no se note o se encubra para que las empresas no tengan problemas con la ley.

Asimismo, se menciona que muchos de ellos/as optan por no mencionar o hablar acerca del tema de sus preferencias sexuales, ya que así estarían evitando ridiculizaciones, acoso y represalias, es por eso que tratan de mantener una vida personal al margen del trabajo, caso contrario influiría en que tengan una baja autoestima, autoexclusión y depresión, que en situaciones límites han derivado en el suicidio. Además, con respecto a los resultados de validación, se pudo identificar diferencias significativas, puesto que cambiaron, en cierta medida, las actitudes negativas hacia la población gay. De hecho, los ambientes laborales aún no están totalmente adaptados y comprometidos para frenar la discriminación Díaz-Villalba et al. (2017).

Guevara y Aranda (2019), en su trabajo de grado titulado “Afectaciones psicológicas y discriminación por preferencia e identidad de género” tienen como objetivo analizar las consecuencias y afectaciones psicológicas que se generan a raíz de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en hombres y mujeres de los 15 a los 35 años, en Latinoamérica, en los años comprendidos entre 2008 a 2018, a través de una revisión literaria y con la aplicación del método cualitativo para su estudio. Esta investigación manifiesta que existe un incumplimiento en cuanto a la obligación internacional que tienen los Estados de proteger a todas las personas. De la misma manera, señalan que no se está considerando que se está afectando el bienestar físico y psicológico de las personas, y no suficiente con eso, que se ve amenazada su integridad, por grupos prejuiciosos, por el hecho de tener una condición sexual diferente, negándose el derecho a la vida, a ser incluidos dentro del tejido social, para proporcionarles el espacio de participación y desarrollo de capacidades, habilidades para su supervivencia y autorrealización.

Saldaña y Vásquez (2020), en su trabajo de grado denominado “Asociación entre discriminación y salud mental en Perú, a partir de la primera encuesta virtual para personas LGBTI 2017”, tuvieron como objetivo establecer la relación entre discriminación y el tener problemas de salud mental en las personas adultas LGBTI de Perú, basándose en una encuesta virtual realizada a esta población peruana, en el año 2017. La investigación empleó una metodología cualitativa, con un diseño de carácter exploratorio y un muestreo de tipo no probabilístico, dado la inexistencia de información sobre la cantidad de población LGBTI. Así, la población objeto estuvo conformada por 10102 personas LGBTI peruanas de 18 a 35 años de edad. Los resultados más relevantes dieron a conocer que el 70% de la población de estudio ha sufrido algún tipo de discriminación una vez en su vida y el 24% ha tenido algún tipo de problema en su salud mental.

De igual forma, la discriminación recibida se asocia a tener mayor probabilidad de sufrir problemas de salud mental.

A nivel nacional, se realizó la primera investigación denominada "Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador" (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013), misma que tuvo como objetivo desarrollar un diagnóstico sobre la inclusión social de las minorías sexuales en los diferentes contextos, las condiciones de vida en la cual se desarrollan y el cumplimiento de los derechos humanos de la población mencionada, permitiendo, de esta forma, contar con información sobre los grupos LGBTI en el Ecuador. La población de estudio fueron 2805 personas mayores de edad pertenecientes a la comunidad LGBTI, misma que se obtuvo mediante la aplicación de una metodología con muestreo no probabilístico a través de la técnica "bola de nieve". Entre los resultados de la investigación se evidencia la persistencia de la discriminación, la exclusión y la violencia hacia las personas LGBTI en los diferentes ámbitos o contextos. De igual forma, entre los hallazgos, se identificó que en Ecuador existe un 43.8% de personas que señaló haber experimentado discriminación laboral, 27.6% han sufrido exclusión laboral y 22% violencia laboral.

El estudio de Trujillo (2015) "Heteronormatividad, homofobia, machismo, discriminación: factores que afectan la relación laboral de la población LGBTI, a partir de la aprobación de la Constitución Política del Estado 2008, en la ciudad de Quito", tuvo como objetivo realizar un análisis de cómo los factores mencionados anteriormente influyen en el establecimiento de las relaciones laborales de las personas LGBTI. La investigación empleó un alcance exploratorio, descriptivo y explicativo, y para la selección de la población se hizo uso de la metodología utilizada por el INEC en el estudio de caso sobre las personas LGBTI, en el año 2013. En este sentido, los principales resultados reflejaron que, históricamente, las personas LGBTI han sido víctimas de discriminación por la heteronormatividad, la homofobia y el machismo de la sociedad, viéndose impedidos de poder ejercer libremente el derecho a un trabajo digno y libre de discriminación. Además, se identificó que la orientación sexual o identidad de género, tiene una influencia relevante en las relaciones interpersonales que se desarrollan en todos los ámbitos, y entre ellos el laboral. Esta situación no permite a las personas LGBTI desarrollar una relación laboral en igualdad de condiciones, afectando su realización personal y condiciones de vida.

López (2016), en su estudio “Principio de no discriminación en la población LGBTI en Ecuador: Una aproximación con enfoque de derechos”, estableció como objetivo interpretar de manera integral la aplicación del principio de igualdad y no discriminación contenida en la Constitución de la República del Ecuador 2008 que ampara a la población LGBTI. Estudio de orden cualitativo. Además, manifiesta que, si bien existen derechos con los cuales se protege a la población LGBTI, los mismos no son tomados en cuenta o no se lo hace como debería, lo que estaría contribuyendo a la discriminación que reciben. De hecho, esta discriminación se mantiene puesto que la sociedad civil impone normas de lo que se considera “normal” dentro de la sociedad. Por otra parte, si bien ha existido una concientización en las empresas, estas no han sido suficientes, ya que la población LGBTI sigue siendo objeto de discriminación por jefes y compañeros de trabajo, además, que son pocas las denuncias que se receptan respecto de este tema.

Por su parte, Cisneros (2017), en su estudio denominado “Discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual en el Ecuador” se planteó como objetivo determinar los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano, en el año 2013. Para llevar a cabo este estudio utilizó una metodología cualitativa. Entre sus resultados menciona que factores como el estigma, generado por la sociedad, causa estrés y ansiedad y que esto repercute negativamente en la capacidad laboral de los trabajadores pertenecientes a los colectivos LGBTI. También se menciona que las ganancias por su esfuerzo en sus trabajos se ven disminuidas, en tal razón, afirma que prevalece la exclusión y discriminación laboral, lo cual, además de generar una pérdida económica, estaría influyendo en la calidad de vida, debido a la falta de recursos para solventar gastos, convirtiéndolos en sujetos vulnerables a violencia, exclusión y discriminación. De igual manera, menciona que por el hecho de pertenecer a la población LGBTI disminuyen las posibilidades de ingresar y permanecer dentro del mercado laboral, por lo que, muchas veces, optan por formar parte del mercado informal, ya que ello ayuda en su economía, pero, sin embargo, no les proporciona las garantías laborales que podrían tener en el caso de acceder a un empleo formal.

Por consiguiente, Morales y León (2018), en su trabajo de titulación “Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca” se plantean como objetivo identificar la percepción sobre el acceso al empleo formal en la ciudad de Cuenca por parte de personas transgénero y transexuales femeninas. Para efectos del estudio se contó con una muestra de 10 personas, entre ellas profesionales, trabajadoras sexuales y peluqueras. Se aplicó un enfoque cualitativo y análisis temático, comprobando que en cuanto al empleo formal

estos se ven restringidos para su acceso, por el simple hecho de su condición sexual, sin embargo, también se menciona que el empleo formal serviría de vínculo social, lo cual otorgaría dignidad y aceptación a estos grupos. Por otra parte, debido a su condición sexo-genérica, que es más notoria, no son respetados, aun constando en su cédula de identidad que son hombres o mujeres, y son llamados trans, ya sea, por los empleadores o sus compañeros de trabajo, lo cual afecta su bienestar emocional y calidad de vida, llevándolos, en la mayoría de los casos, a acceder a trabajos informales, como por ejemplo el trabajo sexual.

Pesantez (2019), en su trabajo de graduación "Políticas de inserción laboral que promuevan la inclusión, igualdad y participación de la población LGBTI: caso Prefectura del Azuay", implementó una metodología mixta, con un alcance descriptivo y de tipo transversal. El objetivo fue examinar los procesos de inserción laboral de la comunidad LBTI en el contexto de la Prefectura del Azuay. En este sentido, el estudio dio como resultado que sí existe una baja inserción laboral en cuanto a las minorías sexuales, consecuencia de los prejuicios y presunciones equivocadas sobre estos grupos. Asimismo, las personas LGBTI no tienen conocimiento de los derechos laborales, lo que ha provocado que se vean debilitados y se cuestionen el hecho de que deben ser buenos trabajadores para obtener un empleo. En este sentido, son impedidos de poder acceder a ciertos trabajos y en caso de poder ingresar, son discriminados por el empleador o por los compañeros de ocupación, es por ello que el estudio plantea como recomendaciones la aplicación de estrategias institucionales y políticas que aseguren la inclusión y la no discriminación hacia los colectivos LGBTI, de tal manera que puedan lograr tener una buena calidad de vida.

Por último, la autora Vaca (2019), en su tesis "Discriminación Laboral: Experiencias y Alternativas de afrontamiento de la población LGBTI", se planteó como objetivo conocer las experiencias de discriminación laboral que han experimentado las personas LGBTI y las estrategias que asumen para afrontar mencionada situación. Para ello empleó la metodología cualitativa, con un alcance exploratorio, un abordaje sistemático y un seguimiento transversal. La población de estudio fue seleccionada mediante la técnica "bola de nieve", conformando así una muestra de 10 participantes mayores de edad que han trabajado y han sido víctimas de discriminación laboral. Los resultados de la investigación reflejaron que a pesar de que varios de los participantes LGBTI cuentan con un trabajo y un sustento económico propio, han atravesado, en algún instante de su vida, varias situaciones desfavorables al momento de querer acceder a un trabajo o ya estando dentro del mismo. En otras palabras, han experimentado despidos intempestivos (no se les paga las liquidaciones), impedimento para postular a un determinado trabajo por la apariencia física,

se les impide recibir ascensos o promociones en sus trabajos e incluso hay quienes se han visto obligados a renunciar por situaciones discriminatorias, todas estas situaciones son consideradas discriminación laboral de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo. Consecuencia de la discriminación que sufren las personas LGBTI muchos han padecido ansiedad, depresión, angustia y frustración, provocando que unos se sientan limitados para desarrollarse económica y profesionalmente, otros se cuestionen su orientación e identidad sexual, e incluso han llegado a los límites de tener que denigrarse y humillarse para poder ingresar a un trabajo.

En ese marco, luego de revisar varias investigaciones sobre la temática, se ha podido determinar que la discriminación laboral hacia la comunidad LGBTIQ+ es una situación que se mantiene presente dentro de nuestra sociedad. Sin embargo, en los estudios no se llega a profundizar en qué medida el bienestar emocional se ve afectado por la discriminación laboral. Por lo cual, la presente investigación se centrará en este vacío de conocimiento, en efecto, se pretende realizar la investigación denominada “Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+ que están articuladas a diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023”, debido a que el bienestar emocional es un factor que conforma la salud mental y la calidad de vida, de tal manera que podamos generar un aporte teórico, pero sobre todo visibilizar estos temas ante la sociedad.

2.2. Perspectivas teóricas

2.2.1. Teorías generales

2.2.2. Teoría bio-ecológica

Bronfenbrenner y Ceci (como se citó en Frías-Armenta et al., 2003), plantean una nueva teoría denominada “Teoría bio-ecológica”, misma que explica la concepción del desarrollo humano desde otra perspectiva. En esta teoría, el desarrollo es percibido como un fenómeno de cambio continuo de las características bio-psicológicas de las personas. Lo interesante es que determina que, en el desarrollo de un individuo, influyen no solo las propiedades objetivas del ambiente, sino que también influyen, de manera considerable, las propiedades subjetivas experimentadas en el entorno que rodea al ser humano.

Bronfenbrenner (como se citó en Torrico et al., 2002), concibe al ambiente como un conjunto de niveles relacionados y ordenados según su proximidad, en donde cada uno de esos niveles

contiene al otro, desde el más íntimo al más amplio (el microsistema, el mesosistema, el exosistema y el macrosistema). Además, menciona que los ambientes naturales donde se desarrolla el ser humano son la principal influencia del funcionamiento psicológico y la conducta de las personas, de tal modo que los individuos no son seres solitarios, pues la sociedad en la que nos desenvolvemos marca quienes somos, influyendo así en el desarrollo cognitivo, moral y relacional de las personas.

En este sentido, la presente investigación se centrará en esta teoría, de tal manera que se logre comprender cómo los contextos en donde se desenvuelve el ser humano (en este caso en el contexto o espacio laboral) con las propiedades objetivas y subjetivas que estos mantienen, influyen en el desarrollo de las personas LGBTI.

2.2.3. Teoría de la performatividad del género

Butler (como se citó en Duque, 2010) plantea la “Teoría de la performatividad del género”. Esta establece que la identidad sexual, orientación sexual y la expresión de género son efecto de una construcción-producción social, histórica y cultural, por lo cual existen roles de género o papeles sexuales, específicos o biológicamente determinados en la naturaleza humana. Es decir, todo lo natural integra una naturalización de la construcción cultural. Además, para esta teoría, el individuo que pertenece a la población LGBTI es el resultado de la creación de una red de dispositivos de poder/saber que se expresa en las concepciones especialistas preponderantes en la actualidad de la diferencia sexual y el género.

De esta manera, el sexo y el género, de acuerdo con Butler, son actuaciones o actos performativos que son modalidades del discurso autoritario, es decir, son una construcción cultural pero también un dominio, ya que las personas actúan, se visten, hablan en una postura que hace referencia a aquello que se ha impuesto cómo ser hombre o mujer. Además, esta situación permite deliberar sobre cómo el poder hegemónico heterocentrado toma un papel de creador de realidades socioculturales (Duque, 2010).

2.3. Teorías sustantivas

2.3.1. Teoría del gusto por la discriminación

Esta teoría explica la discriminación en el mercado laboral como un gusto o preferencia, esta fue planteada por Gary Becker en su libro “The economics of Discrimination” en 1957, y es mejor

conocida como la "Teoría del gusto por la discriminación". Becker (como se citó en Cisneros, 2017) considera que la discriminación laboral se origina cuando en un grupo se aparta a ciertos individuos por presentar diferencias en sus características personales como etnia, género o desigualdad socioeconómica, mismas que pueden llegar a afectar el proceso de contratación o ya estando dentro del espacio laboral.

Además, se plantea que la discriminación es un "gusto" o preferencia por el cual el empleador está dispuesto a pagar, es decir, tanto los empleadores como los empleados que influyen en el contexto laboral mantienen prejuicios que les dificulta tolerar la presencia de otros empleados que tienen características personales diferentes, esto genera que el empleador esté dispuesto a renunciar a la eficiencia económica o productividad para poder "ejercer" sus prejuicios. El empleado discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico (Becker, como se citó en Cisneros, 2017).

De igual forma, Becker (como se citó en Chávez & Ríos, 2014) menciona que la discriminación se puede originar en una de 3 fuentes principales: a) discriminación por parte del empleador, esta se presenta cuando el jefe o empleador tiene prejuicio en contra de las personas de un grupo minoritario, ejemplo de ello es cuando los empresarios varones ejercen su gusto por discriminar a los hombres homosexuales que le dan empleo; b) la discriminación por parte de los trabajadores, se origina cuando algunos miembros del grupo de trabajo mantienen prejuicios en contra de un grupo minoritario; y c) la discriminación por parte de los consumidores, se evidencia cuando se presenta una situación en la que los consumidores que pertenecen a un grupo mayoritario piensan que al comprar algo a un grupo minoritario tendrá menor utilidad.

2.3.2. La teoría de bienestar

La Teoría de bienestar o Modelo PERMA creada por Seligman (como se citó en Aguirre & Naranjo, 2016), niega que la psicología positiva sea una cosa real, más bien el tema es un constructo, el cual brinda al bienestar elementos mensurables y cada uno de ellos está centrado en algo real, lo que además estaría contribuyendo al bienestar de cada uno de los individuos, pero no quiere decir que los defina. De igual manera, se manifiesta que los elementos con los que cuenta el bienestar son diferentes tipos de cosas; no son simples auto informes de pensamientos y sentimientos de emoción positiva, de lo comprometido que uno está y cuánto sentido tiene la vida.

Por lo tanto, el constructo de bienestar será el tema central de la psicología positiva. Asimismo, se da a conocer que para que un elemento, con los que cuenta dicha teoría, sea considerado verídico debe obtener los siguientes puntos: “1. Contribuir al bienestar; 2. Muchas personas lo buscan por sí mismo, y no sólo para obtener cualquiera de los otros elementos; y 3. Ser exclusivo, es decir, se define de forma independiente de los demás elementos” (Seligman, como se citó en Aguirre & Naranjo, 2016).

A continuación, se presentan los 5 elementos con los que cuenta la teoría de bienestar o Modelo de PERMA (Aguirre & Naranjo, 2016):

1. Emociones positivas (Positive emotions): son aquellas que se encuentran reflejadas en la cantidad de palabras y emociones positivas que sienten y experimentan cada uno de los individuos durante el día, y de la cual la felicidad y la satisfacción con la vida forman parte. A mayor número de sensaciones, pensamientos y emociones positivas, mayor es el bienestar experimentado.
2. Compromiso (Engagement): hace referencia a la capacidad de involucrarse positivamente en los actos de cada día, aunque estos parezcan poco placenteros, si se logra darle un revés a la situación, utilizando las fortalezas que la persona tiene, entonces el nivel de bienestar se verá incrementado.
3. Relaciones (Relationships): consiste en manejar las relaciones interpersonales de forma constructiva, ya que, de alguna manera, estas ayudarían a mantener el nivel de bienestar elevado.
4. Significado (Meaning): es considerado como uno de los elementos que también ayuda a mantener buenos niveles de bienestar, se refiere al significado con la vida, el pertenecer o hacer algo más grande o trascendental, como por ejemplo el ayudar a otras personas, ya que esto proporcionará más felicidad que el comprar algún objeto el cual estén necesitando, por ejemplo.
5. Logro (Accomplishment): también conocido como autorrealización, es decir, el sentir que se pueden hacer las cosas, pero está asociado a que quienes realmente tienen éxito, en efecto, a aquellos que tienen mayor capacidad de determinación para lograr sus objetivos sin abandonarlos.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Discriminación

La discriminación, de acuerdo con la Real Academia Española (s.f.) es “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental”. En este sentido, el término discriminación es tratar a otra u otras personas como inferiores, generando un trato injustificado o arbitrario, resultado de que algún atributo o característica que no es agradable para la persona que está discriminando, tales como: etnia, discapacidad, el color de piel, el sexo, preferencia sexual, etc. De esta forma, si alguien es considerado inferior por ser mujer, indígena, homosexual, portar VIH, se puede concluir que puede ser víctima de discriminación.

2.4.2. Tipos de discriminación

De acuerdo con Aguilera (2007), hay 2 tipos de discriminación, la directa y la indirecta. La discriminación directa "consiste en el hecho de tratar a una persona que se encuentra en una situación comparable a otra de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley" (p. 3), es decir, implica una causa visible de discriminación, por ejemplo, excluir a una persona que pertenece a los grupos LGBTI de ciertas actividades, despido por tener alguna discapacidad, etc. La autora también señala que la discriminación indirecta se refiere a “disposiciones, criterios o procedimientos que aparentemente son neutrales, pero que pueden poner a ciertas personas en desventaja en comparación con otras debido a razones previstas en la ley” (p. 9). Se trata de una forma encubierta de discriminación en la que las acciones parecen no discriminatorias en un principio, pero en un análisis detallado revela que sí lo son, lo que coloca a ciertas personas en desventaja en relación con otras. Por ejemplo, si una empresa tiene vacantes que no requieren un alto nivel de formación académica y, sin embargo, exige un título universitario obstaculizando el ingreso a personas sin estudios de tercer nivel

Así también, existen otros tipos de discriminación, por error y por asociación. La discriminación por error es cuando una persona o un colectivo son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación errónea, por el contrario, la discriminación por asociación se produce cuando se discrimina a una persona por el hecho de estar relacionada con otra que pertenece a un colectivo que socialmente no se encuentra aceptado, por ejemplo, el colectivo LGBTI (Hernández, 2018).

2.4.3. Discriminación laboral

Al intentar ingresar al ámbito laboral no se puede dar por certero que la selección de las personas se realizará evaluando solo los requerimientos de tipo profesional adecuados para determinado puesto de trabajo, dado que, a lo largo de este proceso se toman en cuenta otras características o condiciones, como el aspecto físico, el estado civil, la edad, el sexo e incluso el tener hijos. En este marco se presenta la discriminación laboral, que radica “en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que [...] se base en un criterio [...] irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación” (Castro Castro , 2001). Así también, para la Organización Internacional del Trabajo (2006), la discriminación laboral es un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo. En este sentido, la discriminación laboral se encuentra conformado por criterios que no tienen relación con el mérito o la competencia de las personas en un trabajo.

2.4.4. Discriminación laboral hacia la comunidad LGBTI

Según Fraser (como se citó en Jiménez-Castaño et al., 2017), las personas LGBTI no son reconocidos como sujetos sociales, puesto que no se encuentran plenamente visibilizados en la sociedad. Estos individuos llegan a estar marcados por un contexto de injusticia y conflicto, lo cual genera que la comunidad LGBTI se mantengan en una lucha permanente por ser reconocidos. De esta forma, Fraser plantea 2 concepciones de injusticia que afectan a la comunidad LGBTI, la socioeconómica y la cultural o simbólica. En primer lugar, la injusticia socioeconómica está establecida en la estructura político-económica de la sociedad, misma que reproduce la explotación, marginación económica y la privación de bienes materiales necesarios para tener una vida digna. En segundo lugar, la injusticia cultural o simbólica, radica en los patrones sociales de representación y comunicación, lo que sobrelleva el dominio de una cultura frente a otra, el irrespeto y el no reconocimiento, por ejemplo, la dominación cultural de la heteronormatividad.

Así también, Bourdieu (como se citó en Jiménez-Castaño et al., 2017), determina que la injusticia hacia los grupos LGBTI está determinada por la dominación cultural, puesto que estas personas tienen que ajustarse a los patrones heterosexistas, androcentristas y homofóbicos de la sociedad, aumentando aún más la marginación, segregación y segmentación hacia mencionada población, especialmente en el mercado laboral. En este sentido, Bourdieu define a la

dominación cultural, desde la incivilización, negación y exclusión social de la comunidad LGBTI, estableciendo que el estigma categoriza a los colectivos que generan diferencias representativas, marcándose negativamente.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2015) menciona que es común que la población LGBTI sufra situaciones de discriminación laboral a causa de su identidad de género o/y orientación sexual. La discriminación empieza en el ámbito educativo y esto reduce las perspectivas futuras de empleo, posteriormente continúa cuando una persona LGBTI ha logrado ingresar a un trabajo o se encuentra en el proceso del mismo. Asimismo, con frecuencia, la principal causa de la discriminación, el acoso y la exclusión en el ámbito laboral es la percepción de que no se está cumpliendo con la heteronormatividad impuesta en la sociedad y también por las ideas que se mantienen respecto a cómo, supuestamente, debe ser una mujer y un hombre.

2.4.5. Consecuencias de la discriminación laboral

Según Ortiz-Hernández y García (2005), la discriminación laboral que sufre la comunidad LGBTI tiene repercusiones o consecuencias sobre su salud mental. Según Keyes (como se citó en Peña, et al., 2017), la salud mental o bienestar incluye el bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social, si uno de estos se ve afectado se presentan consecuencias como las siguientes: daños en su integridad psicológica y física (lesiones y homicidio), auto discriminación, limitación del desarrollo de potencialidades, ideación suicida o intentos de suicidio, trastornos mentales, depresión, baja autoestima, ira, miedo, además, debido a los constantes rechazos podrían caer en un estado en el que los sentimientos de vulnerabilidad provocan la percepción de desconocimiento del mundo, produciendo una intensa desconfianza en las demás personas.

2.4.6. Diversidad sexual

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2012) establece que la diversidad sexual hace referencia a “las diversas formas de expresar la afectividad, el erotismo, el deseo y las prácticas amorosas, así como de asumir identidades y preferencias [...] se refiere al universo de posibilidades de asumir y vivir la sexualidad” (p. 11). Es decir, en el término "diversidad sexual" se encuentra presente en la sociedad en general, puesto que todas las personas ejercen su sexualidad de manera diferente. Sin embargo, este término se relaciona, la mayoría de las veces,

con las personas o grupos que rompen la heteronormativa impuesta en la sociedad, como son los grupos LGBTI.

2.4.7. Definición de LGBTI

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013), las siglas LGBTI son usadas para referirse a la diversidad sexual, es decir, a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales, también denominadas minorías sexuales, mismos que poseen una orientación sexual o identidad de género, diferente a la heterosexual.

2.4.8. Orientación sexual

La orientación sexual hace referencia al deseo sexual, físico, emocional y afectivo que siente una persona por otra, ya sea de su mismo género, del género contrario o de ambos géneros, es decir, está directamente relacionada con el sentimiento de atracción por otras personas (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012).

2.4.9. Identidad de género

La identidad de género hace referencia a la percepción y construcción individual e interna que cada persona realiza de sí mismo o misma, independientemente del sexo biológico asignado al nacer, expresándose en la forma de actuar, pudiendo ser masculino o femenino o de ambas maneras, es decir, este término se refiere a quiénes somos y cómo nos reconocemos (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012).

2.4.10. Calidad de vida

La calidad de vida, según Ardila (2003), es el estado de satisfacción general, procedente de la realización de potencialidades de la persona. Tiene aspectos objetivos y subjetivos. Dentro de los objetivos se encuentra la salud, el bienestar material, bienestar económico, las relaciones armónicas con los diferentes ambientes (físico y social) y con la comunidad. Por otra parte, los aspectos subjetivos se refieren al bienestar mental de la persona (físico, psicológico, emocional y social), también a aspectos como la seguridad percibida, la intimidad, la productividad personal, entre otras.

2.4.11. Bienestar emocional

El bienestar emocional son actitudes, emociones y características de la personalidad que generan estados de ánimo agradables, de optimismo, de armonía integral y una percepción de satisfacción con la vida y la propia persona. Diener, Suh, Lucas y Smith (como se citó en Rosa et al., 2018) lo definen como “una construcción individual que incluye medidas positivas como el afecto positivo, la felicidad, la satisfacción vital y otras, y medidas negativas como el afecto negativo, la ansiedad, el estrés y la depresión, entre otras” (p. 283). De igual forma, Keyes (como se citó en Peña et al., 2017) menciona que el “bienestar emocional está conformado por afectos, positivo-alto y negativo-bajo”.

2.5. Marco legal

2.5.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) señala, en su Art. 3, que se debe “garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (p. 23).

Asimismo, en la Constitución, en su Art.11, se establece que:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos. Deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, [...] orientación sexual, [...] 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. 27).

De igual forma, en el Art. 11, numeral 6, se hace alusión a que “todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Asamblea Nacional, 2008, p. 28).

Respecto al trabajo y la seguridad social, se establece que “es un derecho y un deber social [...] el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional, 2008, p. 34).

De igual manera, en el Art. 32, que hace referencia a la salud, menciona que es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (Asamblea Nacional, 2008).

Por otra parte, en el Art. 66, numeral 9, se menciona que:

“Todos tienen el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras” Asimismo, dentro del mismo artículo, en el numeral 17 se expresa “el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” (Asamblea Nacional, 2008, p. 50).

Así también, en el Art. 325 de la Constitución de la República que hace referencia a las formas de trabajo y su retribución se menciona que:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Asamblea Nacional, 2008, p. 151).

Además, en el Art. 326, numeral 5, se expresa que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional, 2008, p. 152).

Finalmente, en lo que respecta al pago de salarios a los trabajadores y trabajadoras se manifiesta, dentro del Art. 328, que “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Asamblea Nacional, 2008, p. 153).

2.5.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos prohíbe la discriminación, estableciendo que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole,

origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 1948, p. 6).

2.5.3. Código del trabajo

El Código de Trabajo se cuenta con varios artículos. El Art. 44, que hace referencia a las prohibiciones del empleador, específicamente en el literal m se expresa que “el cometimiento de actos de acoso laboral la autorización de los mismos, por acción u omisión, y en caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas” (Congreso Nacional, 2020, p. 25).

Asimismo, en el Art. 46, en el cual se tratan las prohibiciones del trabajador, en el literal J se manifiesta que “el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (Congreso Nacional, 2020, p. 26).

2.5.4. Ordenanza Provincial

La Ordenanza Provincial del Azuay, respecto a la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica establece que:

“La ordenanza tiene por objeto promover la inclusión, el respeto y reconocimiento a la población LGBTI en la Provincia del Azuay, en condiciones de equidad; y, la lucha por la erradicación de todas las formas de discriminación de la que se vean víctimas, a fin de alcanzar una vida digna [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, p. 7).

Así también, en el Art. 3, se da a conocer lo siguiente:

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay declara a la discriminación por orientación sexual y de identidad de género, como una violación de los derechos humanos fundamentales que se contraponen a la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, y a la política pública institucional [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, p. 7).

Además, el Gobierno del Azuay:

“Censura la violencia, el hostigamiento, la discriminación, el acoso, la exclusión la estigmatización, y todos los prejuicios en contra de las personas LGBTI; y además personas que sufran alguna forma de discriminación en función de su forma de vivenciar la sexualidad o de su libre manifestación corporal a partir de su opción de género; reconoce y protege a las personas, independientemente de su orientación e identidad

sexual, tipo de familia, identidad de género o canon corporal [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, p. 7).

De igual forma, en lo que respecta a las garantías, en el Art. 4, se menciona que: “El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay garantizará el reconocimiento, respeto e inclusión de todas las personas en la provincia; implementara acciones afirmativas y políticas públicas para alcanzar y garantizar la igual real, para la plena inclusión de las personas LGBTI y para la lucha contra la discriminación, el estigma, la exclusión, la violencia, y la homofobia en razón de orientación sexual o identidad de género, velara por la correcta aplicación de la Constitución de la República del Ecuador y el respeto de los derechos humanos fundamentales de todos y todas [...]. Además, garantiza en el ámbito de sus competencias el acceso al trabajo para todas las personas independientemente orientación y/o identidad de sexual; respeta la libertad, el derecho a las diferentes formas culturales de expresión y el ingreso a los espacios públicos en igualdad de condiciones [...] (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, pp. 7-8).

2.5.5. Ordenanza Municipal del Cantón Cuenca

De acuerdo con la Ordenanza Municipal del Cantón Cuenca, se establece que:

“La presente ordenanza tiene por objeto crear el marco jurídico para garantizar la inclusión, el respeto y el reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género en el cantón Cuenca en condiciones de equidad y la erradicación de todas las formas de discriminación; así como la inclusión de políticas de acción afirmativa en favor de las personas LGBTI [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, p. 7).

De igual forma, en lo que respecta a las garantías, en el Art. 4, se menciona que:

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca [...] implementará acciones afirmativas y políticas públicas en procura de alcanzar la igualdad real y material para la plena inclusión de las personas LGBTI y para la lucha contra la discriminación, el estigma, la exclusión, la violencia y las diversas expresiones de fobia en razón de orientación sexual o identidad de género [...]” (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016, pp. 7-8).

Capítulo III: Metodología de la investigación

3.1. Método de la investigación

La presente investigación se desarrollará con un método mixto, el cual, según Hernández et al. (2014), se constituye en un “conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias acerca de la información recabada” (p. 534). En un primer momento se usó el método cuantitativo para la recolección y análisis de información tales como: datos sociodemográficos, preguntas formuladas en base al entorno laboral y si afecto al bienestar emocional presentando síntomas depresivos, ansiosos y todo lo que abarca el espectro mediante la aplicación de una encuesta y cuestionario que fue revisado y validado (Anexo 4) por dos psicólogos clínicos expertos en el área de salud mental, posteriormente, el método cualitativo permitió conocer desde las percepciones de la población LGBTIQ+ las formas de discriminación laboral, dando apertura a nuevos datos que no pudieron obtenerse mediante lo cuantitativo, vale mencionar que los resultados obtenidos de cada componente se presentaran por separado.

3.2. Enfoque fenomenológico

En el presente estudio se implementará el enfoque fenomenológico, mismo que, según Taylor y Bogdan (como se citó en Castro, 2010) trata de entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva de los actores, lo cual, permite otorgar valor a las experiencias que las personas consideran importantes, además, a los seres humanos se los ve como “materia viva” y no solo como “cuerpos”, razón por la cual, el principal foco de atención de este diseño son las ideas, los sentimientos y las motivaciones. Así también, con este diseño se pretende llegar a lo que Max Weber denomina “verstehen”, es decir, a la comprensión de motivos y creencias de cada una de las acciones. Además, se implementará este diseño ya que determina que la conducta humana es el fruto de cómo las personas definen el mundo (Castro, 2010)

3.3. Enfoque Transversal no experimental

Según Liu, 2008 y Tucker 2004 (como se cito en Hernández et al., 2014) refiere que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, teniendo, como principal propósito el describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, además, pueden abarcar varios grupos o subgrupos de

personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos, es decir, se está analizando la información o datos obtenidos del periodo 2022-2023.

3.4. Alcance de la investigación

Con respecto al alcance del estudio, este será exploratorio, ya que se abordará un tema poco estudiado, de hecho, esto permitirá familiarizarnos con fenómenos desconocidos, con el fin de obtener información para realizar una investigación más completa en un determinado contexto (Hernández et al., 2014). De igual manera, la investigación tendrá un alcance descriptivo, el mismo que facilitará medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (Hernández et al., 2014), de esta forma, se logrará cumplir uno de los objetivos que es caracterizar el perfil sociodemográfico de las personas LGBTI.

Finalmente, el estudio tendrá un alcance explicativo, el mismo que está dirigido a responder aquellas causas de eventos y fenómenos físicos o sociales. Además, este se enfoca en explicar el por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se presenta, o por qué se relacionan dos o más variables. Así también, este alcance está más estructurado que otros (de hecho, implica los propósitos de estos), y proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hace referencia (Hernández et al., 2014). Por su parte, Castro (2010), menciona que el alcance explicativo trata de encontrar las causas de determinados fenómenos.

3.5. Técnicas e instrumento

Con respecto a las técnicas que se utilizarán para lograr los objetivos planteados en la presente investigación, serán la encuesta y la entrevista a profundidad. La encuesta se constituye como una técnica de recogida de datos a través de la aplicación de interrogantes a los sujetos, con la finalidad de obtener, de manera sistemática, medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación (López-Roldán & Fachelli, 2015). Así, a través de esta se podrán describir las características sociodemográficas y conocer cómo afecta la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTI.

Por otra parte, la entrevista a profundidad es una técnica social que pone en relación la comunicación directa, es decir, cara a cara a un investigador/entrevistador y a un individuo entrevistado, con el cual se establece una relación peculiar de conocimiento que es dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable (Gaínza, 2006). En efecto, esta técnica

permitirá conocer, desde la perspectiva de las personas LGBTI, las formas de discriminación laboral, para determinar cómo afecta la discriminación laboral al bienestar emocional de las personas LGBTI.

De igual forma, se utilizó un cuestionario validado por dos psicólogos clínicos (anexo 4) el cual está enfocado en el bienestar emocional, instrumento que será aplicado a la población LGBTIQ+ articulada a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, entendiendo por cuestionario que es un instrumento estandarizado que se emplea para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés (Meneses , 2007).

3.6. Muestra o población

La población, de acuerdo con Hernández et al. (2014), es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Por lo cual, en esta investigación la población de estudio estará conformada por las personas LGBTI de la ciudad de Cuenca. Debido a que no se constituyen un grupo humano completamente visibilizado dentro de la sociedad por factores como la exclusión, la discriminación y la violencia, se desconoce su número exacto, por lo cual, para la selección de la población se optó por la metodología utilizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013), en el “Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador”.

En efecto, para la definición de la población se empleó el muestreo no probabilístico intencional, método que se caracteriza por la búsqueda y dedicación al momento de recolectar muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos, es decir, que cumplen con aquellas características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra (Hernández & Carpio, 2019).

Así también, para emplear las técnicas de recolección de información en esta investigación, existirán criterios de discriminación. En primer lugar, la aplicación de la encuesta se realizará a todas las personas LGBTI que estén vinculadas a la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Organización Liderazgos Trans TS y Dialogo Diverso, mientras que para la entrevista se deberá considerar que estas estén articuladas a las fundaciones u organización mencionadas, además que sean mayores de edad, y finalmente que hayan sido víctimas de discriminación en su lugar de trabajo. De igual forma, el presente estudio seguirá la lógica del Instituto Nacional de Estadística y Censos, dado que se trabajará conjuntamente con la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Organización Liderazgos Trans Ts y Diálogo Diverso, que se constituyen en la población complementaria de la investigación, a través de la cual se podrá contactar de manera inicial a la población de estudio.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento empleado para la investigación fue la guía de entrevista a personas de la población LGBTIQ+ y una autoridad, posteriormente, se llevó a cabo su revisión con el fin de analizar su validez y confiabilidad, previamente a ejecutar la investigación por el Director de tesis. De igual manera, la encuesta y cuestionario aplicados a mencionada población fue previamente analizado, revisado y aprobado por dos psicólogos clínicos, expertos en el área de la salud mental, dicha documento de validación se lo podrá encontrar en el anexo 4, además, previo a la aplicación general a los participantes se realizó una prueba de pilotaje la misma que está plasmado en el anexo 2.

3.8. Plan de procesamiento de datos

El procesamiento de la información recolectada en las encuestas se realizará a través del programa denominado SPSS. La información recolectada, a partir de las entrevistas a profundidad, será transcrita y analizada en el programa ATLAS.ti, mismo que es una herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de, principalmente, grandes volúmenes de datos textuales (Muñoz, 2003), permitiendo de esta forma organizar la información obtenida de manera mucho más objetiva

3.9. Plan de presentación y análisis de datos

El análisis y presentación de los datos cuantitativos se realizará a través de estadística descriptiva y serán presentados en gráficos y tablas. Mientras que la información cualitativa será analizada en ATLAS.ti, y será representada en forma de texto.

Capítulo IV: Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1. Caracterización sociodemográfica de la población LGBTIQ+

La información presentada en el siguiente apartado responde al objetivo 1 que es describir las características sociodemográficas de las personas LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, la misma, que fue recolectada a través de una base de datos en SPSS.

4.1.1. Sexo biológico de nacimiento y edad

Figura 1 Sexo biológico de nacimiento

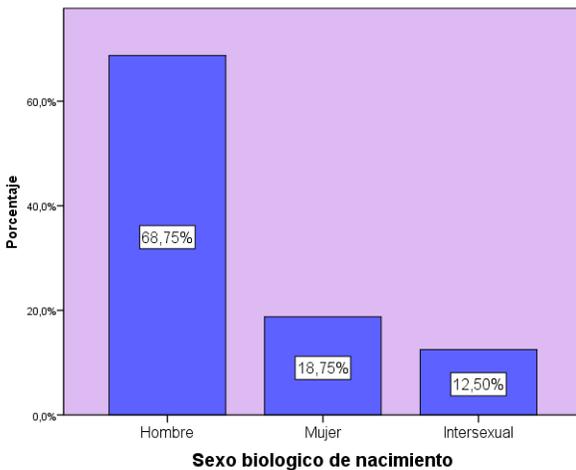
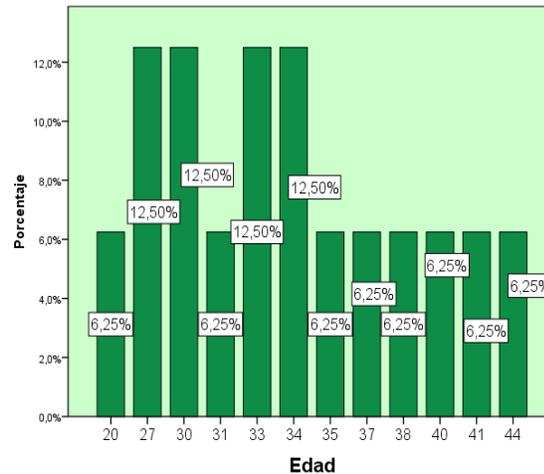


Figura 2 Edad



Del total de participantes encuestados, el 68.75% de participantes fueron hombres; mientras las mujeres representaron el 18,75% y un 12,50 de población intersexual (figura 1). Además, (figura 2), en el lapso del periodo de ejecución del proyecto de titulación los participantes oscilan entre los 27,30,33 y 34 años de edad (12,50%), el promedio de edad de la población LGBTIQ+ participante fue de 33 años.

4.1.2 Identidad de género y orientación sexual

Figura 3 Identidad de género

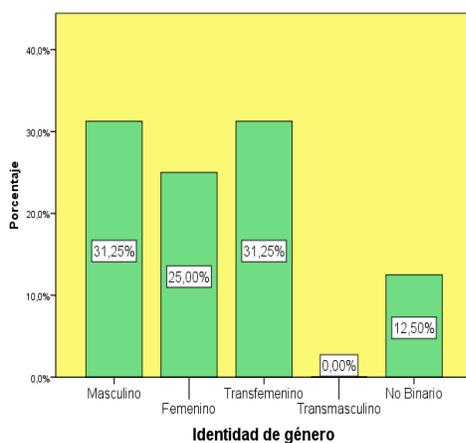
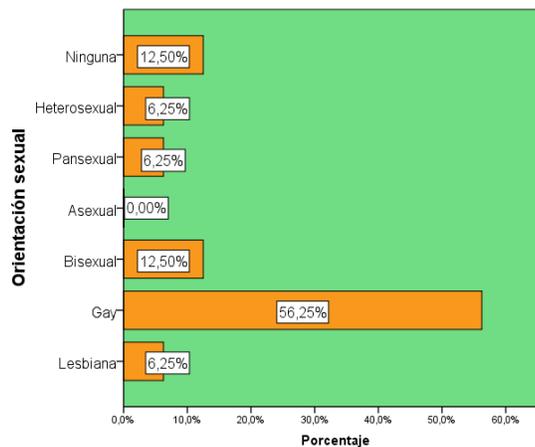


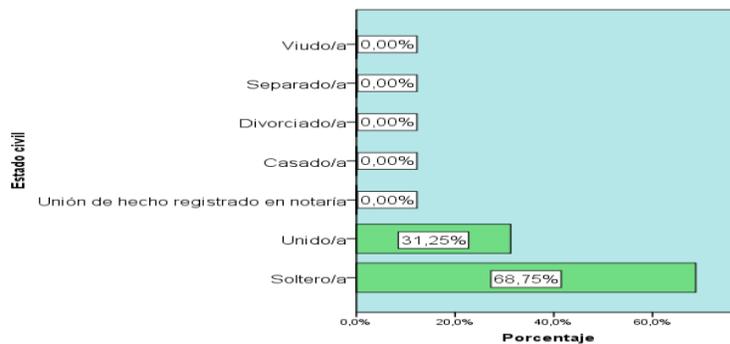
Figura 4 Orientación sexual



Con respecto a la identidad de género de los participantes de la población LGBTIQ+ (figura 3) 31,25% coinciden en un porcentaje a quienes se identificaron como masculino y Transfemenino, continuando con femenino con un 25% y un 12,50% no binario. De igual forma la orientación sexual (figura 4) 56,25% se identificaron como gays, seguido de 12,50% existiendo una coincidencia entre aquellos que se identificaron como bisexual y los que no se identificaron con ninguna opción y tampoco especificaron otra, de igual manera 6,25% comparten porcentaje aquellos que se seleccionaron la opción de pan sexual, heterosexual y lesbiana.

4.1.3. Estado civil

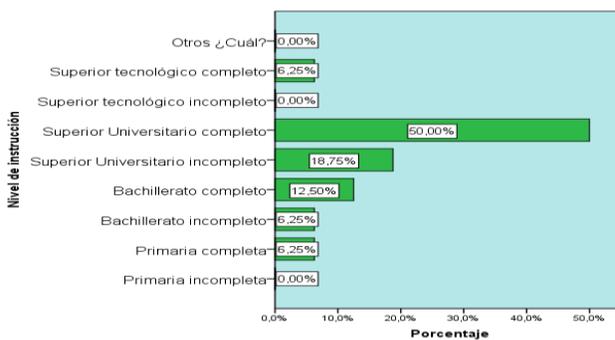
Figura 5 Estado civil



La figura 5 nos demuestra que del 100% de la población LGBTIQ+, un 68,75% se encuentran solteros. En cambio, el 31,25% se mantiene unido/a. De esta manera, se evidencia (figura 5) que la mayor parte de población LBGTIQ+ se mantiene solteros, esto puede deberse a diferentes factores socioculturales.

4.1.4. Nivel de instrucción

Figura 6 Nivel de instrucción



Con referencia al nivel de instrucción de la población LGBTIQ+ participante (figura 6), se identificó que la mitad, es decir, el 50% tienen aprobado el Superior universitario completo, seguido de un 18,75% que cursó el superior universitario, pero no lo culminó y por último un 6,25% primaria completa.

4.1.5. Lugar de procedencia y área de la vivienda

Figura 7 Procedencia geográfica

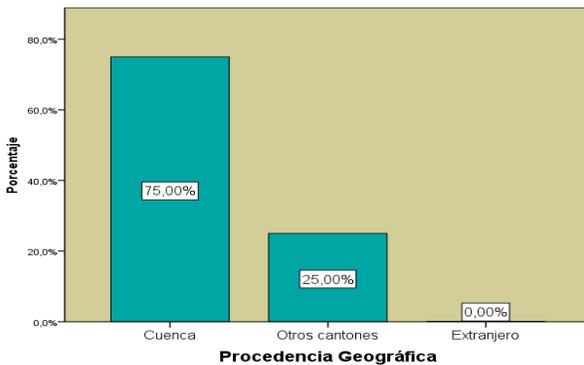
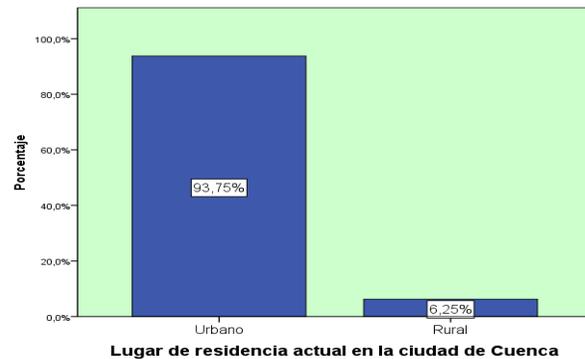


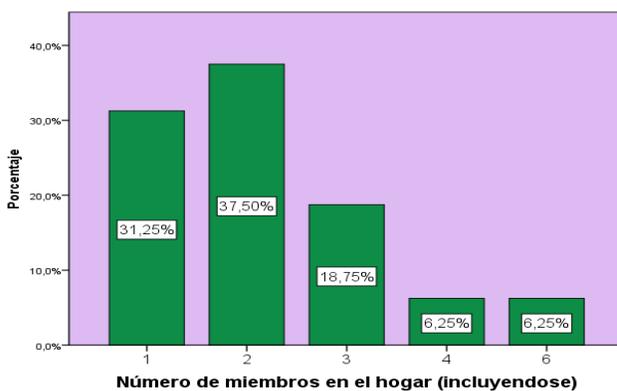
Figura 8 Área de la vivienda



En relación con el lugar de procedencia (figura 7) de las personas de la población LGBTIQ+ que participaron de este estudio durante el período 2022-2023, se identificó que más de la mitad 75%, viven y son nativos de la ciudad de Cuenca, mientras que la minoría 25% provienen de otros cantones, pero en la actualidad están residiendo en la ciudad de Cuenca. Asimismo, con relación al área actual en donde se encuentran ubicadas las viviendas en la ciudad de Cuenca de los participantes de la población LGBTIQ+ (figura 8), el 93.75% se encuentran en el área urbana.

4.1.6. Número de miembros en el hogar (incluyéndose)

Figura 9 Número de miembros en el hogar incluyéndose



De total de participantes de la población LGBTIQ+, 37,50% son dos miembros en su familia, seguido de 31,25% en la cual el participante vive solo, un 18,75% que de acuerdo a los datos obtenidos viven con sus parejas o parientes y 4 y 6 miembros en el hogar con un 6,25% que hace referencia a aquellos participantes que viven con sus padres o parientes.

4.1.7. Nombre de la Organización, Fundación y tiempo que participa en la misma

Figura 10 Nombre de la organización en la que participa

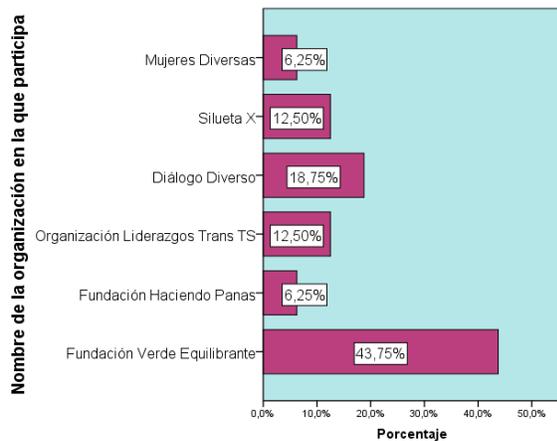
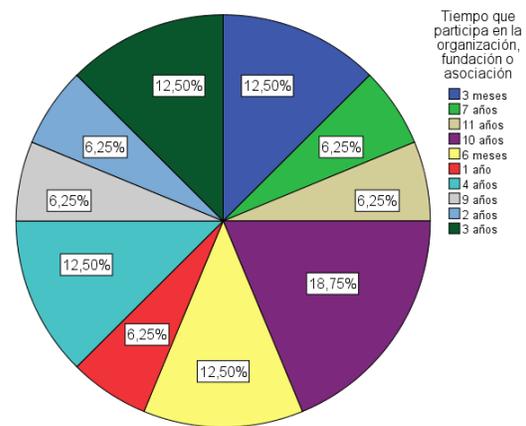


Figura 11 Tiempo que participa



En relación con el nombre de la organización en la que participa (figura 10) la población LGBTIQ+ con un 47,75% mencionó participar en la Fundación Verde Equilibrante, seguido de 18,75% que manifestó participar en Diálogo Diverso y Fundación Haciendo Panas y Mujeres Diversas con un 6,25%. Asimismo, con referencia al tiempo que participa en la organización, fundación o asociación (figura 11) el que tiene mayor prevalencia es 18,75% que son 10 años de participación, de igual forma, hay quienes ya están 2,3,4 y hasta 11 años, otros llevan participando meses en estas instituciones.

4.1.8. Actualmente vive con y tenencia de la vivienda

Figura 12 Actualmente vive con

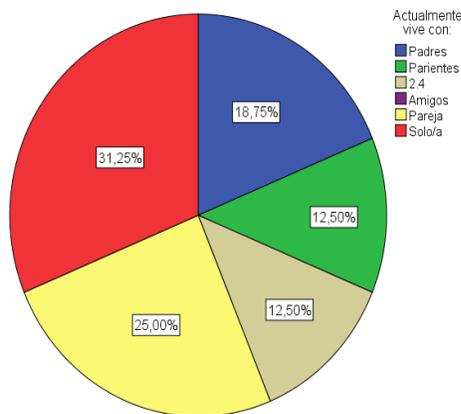
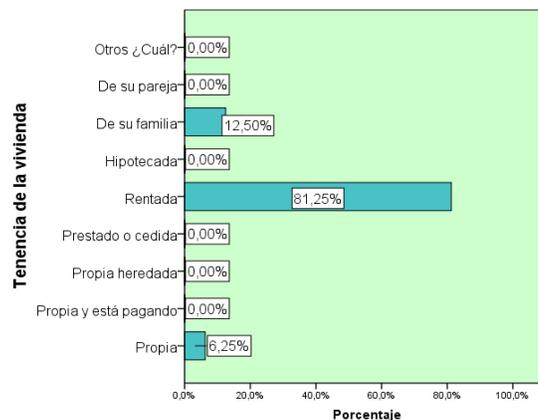


Figura 13 Tenencia de la vivienda



Con Respecto a con quien viven actualmente (figura 12) de los participantes de la población LGBTI+, se identificó que un 31,25% viven solos/as, seguido de un 25% que viven en pareja y 12,50% que coincidieron en mencionar que viven tanto con parientes y su pareja sentimental. Asimismo, con relación a la tenencia de la vivienda la mayor parte de los participantes 81,25% supieron manifestar que es rentada y tan solo un 6,25% propia.

4.2. Laboral

La información presentada en la siguiente sección corresponde al objetivo 3 que es determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+, y esta fue recolectada a través de una base de datos en SPSS con información obtenida a través de la formulación de preguntas en base a los conceptos manejados sobre la discriminación laboral hacia población LGBTIQ+.

4.2.1. ¿En los últimos 12 meses usted ha sentido discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género?

Figura 14 Discriminación por su orientación sexual o identidad de género

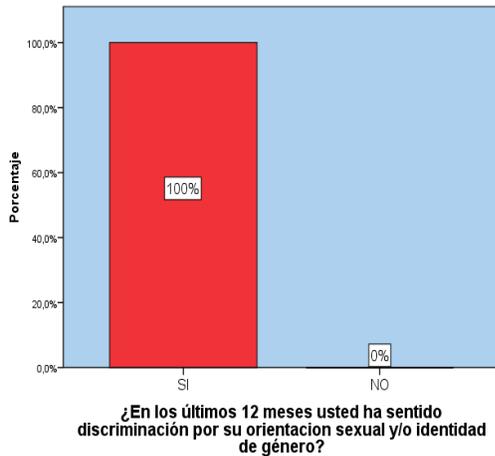
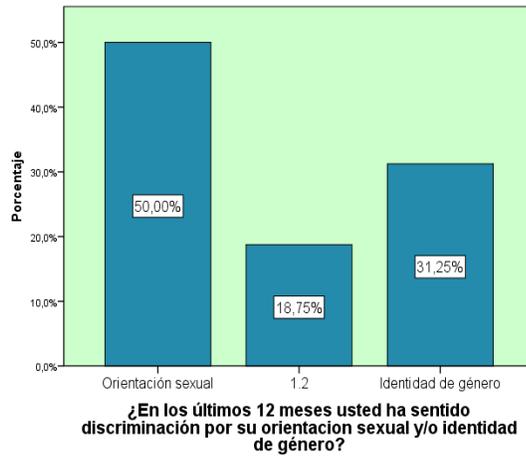


Figura 15 Por orientación sexual o identidad de género



La figura 14 refleja que el 100% de participantes de la población LGBTIQ+ se ha sentido discriminado (figura 15) 50% por su orientación sexual, 31,25% y un 18,75%, es decir, la barra numerada 1,2 manifestaron haberse sentido discriminados tanto por su identidad de género como por su orientación sexual.

4.2.2. ¿En su trabajo usted sintió un trato diferente al de sus compañeros debido a su orientación sexual o identidad de género?

Figura 16 Trato diferente debido a la orientación sexual o identidad de género

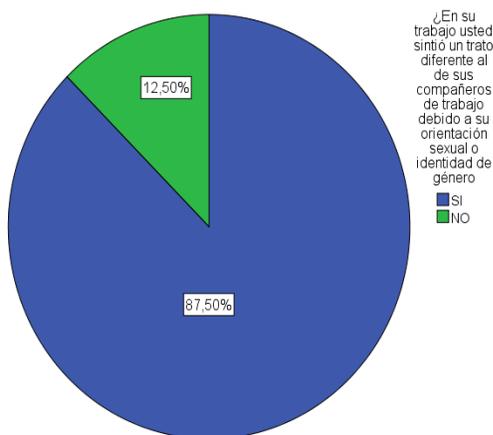
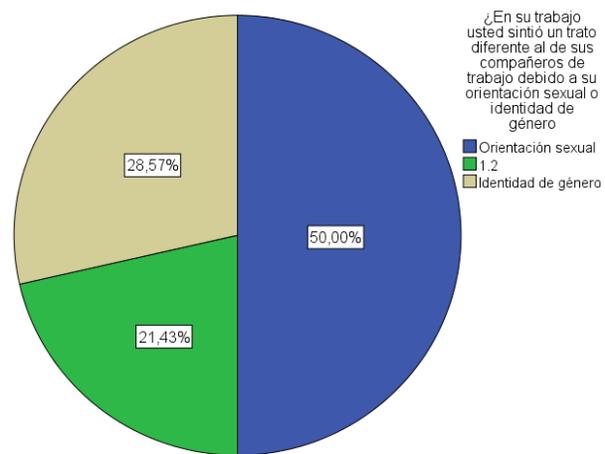


Figura 17 Por orientación sexual o identidad de género



Con referencia a si la población LGBTIQ+ sintió un trato diferente al de sus compañeros de trabajo (figura 16) 87,50% menciona que sí. Asimismo, para el 50% refiere haber sido por su orientación sexual y el apartado de color verde (figura 17) con numeración 1,2 con 21,43% hace referencia a que fue por las dos condiciones manifestadas.

4.2.3. ¿Usted ha sentido exclusión o marginación a la hora de postular a una vacante laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?

Figura 18 Exclusión o marginación por postular a una vacante laboral

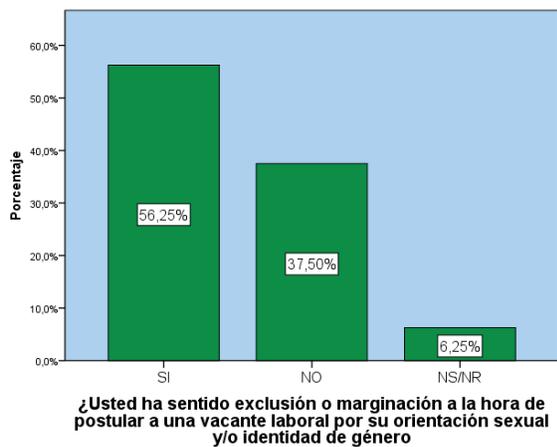
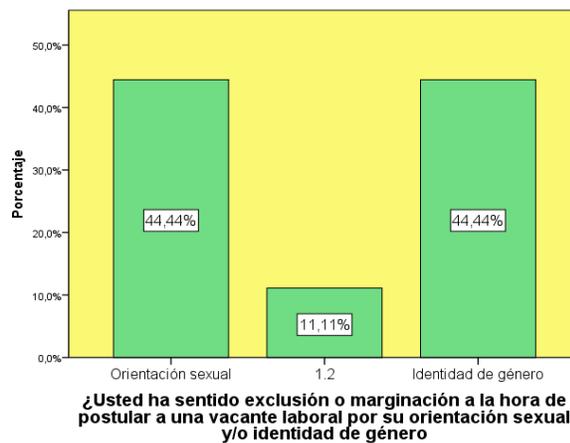


Figura 19 Por orientación sexual o identidad de género



La (figura) 18 que hace referencia a si la población LGBTIQ+ se han sentido excluida o marginada a la hora de postular a una vacante laboral el 56,25% manifestó que si, en comparación al 37,50% que su respuesta fue no. Asimismo, para aquellos participantes de la población LGBTIQ+ que su respuesta fue afirmativa existe una similitud en porcentaje de 44,44% que respondieron que fue por su orientación sexual e identidad de género y un 11,11% (1,2) mencionaron haberse sentido excluidos o marginados por ambas condiciones.

4.2.4. Situaciones laborales por orientación sexual y/o identidad de género

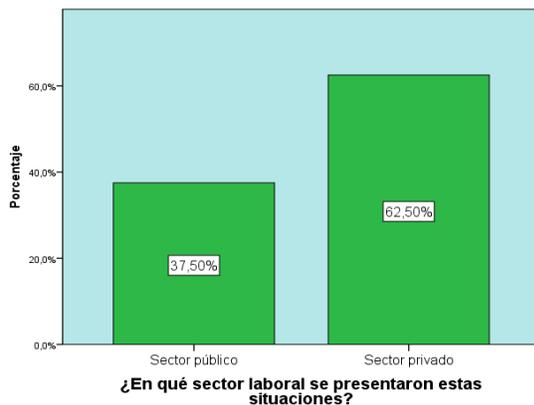
Tabla 1. Situaciones laborales por orientación sexual y/o identidad de género

| ¿Usted ha sido víctima de alguna de estas situaciones en su trabajo por su orientación sexual y/o identidad de género? | SI | NO |
|--|--------|--------|
| ¿Su salario ha sido menor con respecto al de sus compañeros de trabajo? | 25% | 75% |
| ¿Ha trabajado más horas? | 43,75% | 56,25% |
| ¿Se ha sentido excluido/a en la toma de decisiones? | 43,75% | 56,25% |
| ¿No cuenta con los beneficios de ley? | 31,25% | 68,75% |
| ¿No se le han reconocido sus logros laborales? | 37,50% | 62,50% |
| ¿Acoso laboral? | 43,75% | 56,25% |
| ¿Maltrato laboral? | 50% | 50% |

Las situaciones presentadas en el ámbito laboral que generaron mayor impacto en la población LGBTIQ+ (tabla 1) es el maltrato laboral con un 50%, seguido de que ha trabajado más horas, se ha sentido excluido/a en la toma de decisiones y acoso laboral que coinciden con un porcentaje del 43,75%, y por último un 25% aquellos que mencionaron que su salario ha sido menor con respecto al de sus compañeros de trabajo.

4.2.5. Sector laboral

Figura 20 Sector laboral



En relación al sector laboral en el que se presentaron las situaciones mencionadas en la (figura 20) la mayoría de participantes de la población LGBTIQ+ 62,50% manifestaron haberlo vivenciado en el sector privado, frente al 37,50% que lo acontecieron en la parte pública.

4.2.6. Agresores

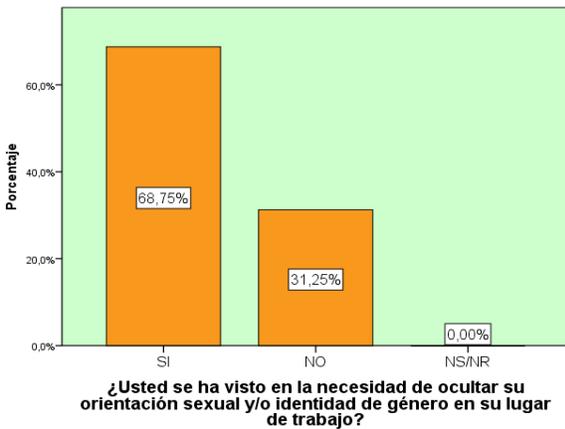
Tabla 2. Agresores

| ¿Quiénes fueron los agresores? | SI | NO |
|---|--------|--------|
| Empleador | 62,50% | 37,50% |
| Compañeros de trabajo hombres | 56,25% | 43,75% |
| Compañeros de trabajo mujeres | 37,50% | 62,50% |
| Personas que solicitan el servicio en su lugar de trabajo | 31,25% | 68,75% |

De igual forma, con referencia a quienes fueron los agresores, es decir, los que propiciaron este tipo de actos mencionados en la tabla 2, tuvieron mayor prevalencia en primer lugar el empleador con 62,50%, segundo compañeros de trabajo hombres con 56,25% por último personas que solicitan el servicio en su lugar de trabajo con un porcentaje del 31,25%.

4.2.7. Ocultar su orientación sexual y/o identidad de género

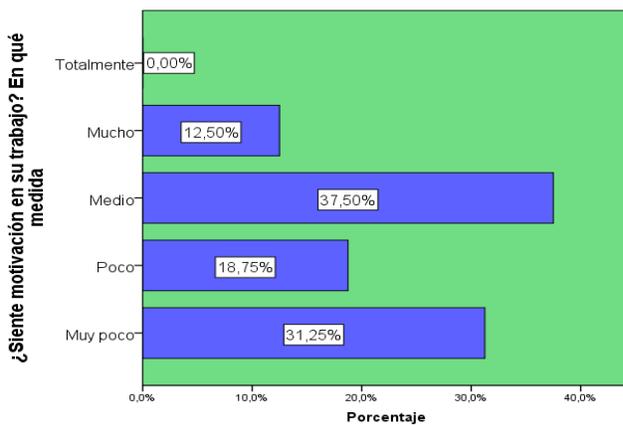
Figura 21 Ocultar su orientación sexual y/o identidad de género



Asimismo, en cuanto a si los participantes de la población LGBTIQ+ se vieron en la necesidad u obligación de ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en su lugar de trabajo (figura 21) 68,25% manifestaron que sí tuvieron que hacerlo, frente a un 31,25% que no tuvo que hacerlo.

4.2.8. Motivación laboral

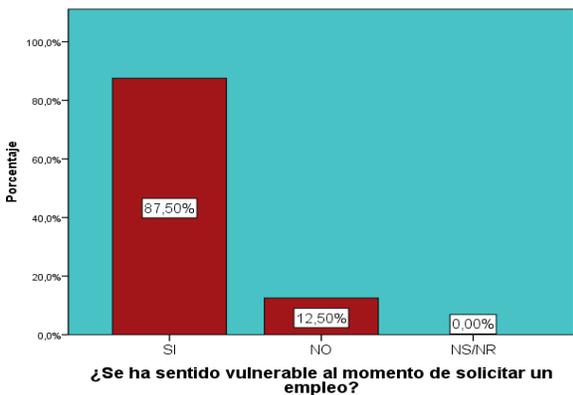
Figura 22 Motivación laboral



De igual manera del total de participantes de la población LGBTI en relación a si siente motivación en su trabajo con las situaciones presentadas en la tabla 1, el 37,50% manifestó estar en un nivel medio, es decir, ni mucho, ni poco, seguido de 31,25% que menciona siente muy poco y un 12,50% que respondió mucho.

4.2.9. Vulnerabilidad al solicitar un empleo

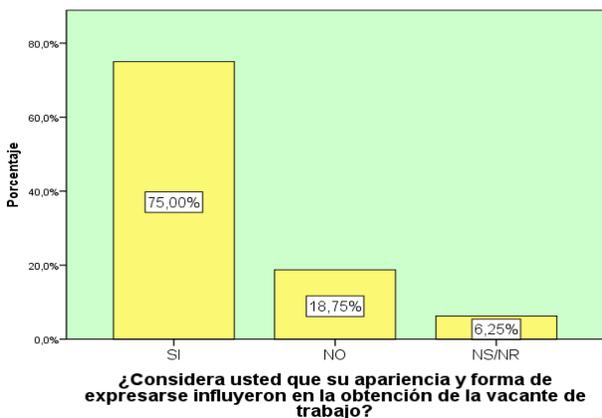
Figura 23 Vulnerabilidad al solicitar un empleo



En relación (figura 23) 87,50% de la población LGBTI+ refirió haberse sentido vulnerable al momento de solicitar un empleo.

4.2.10. Apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de trabajo

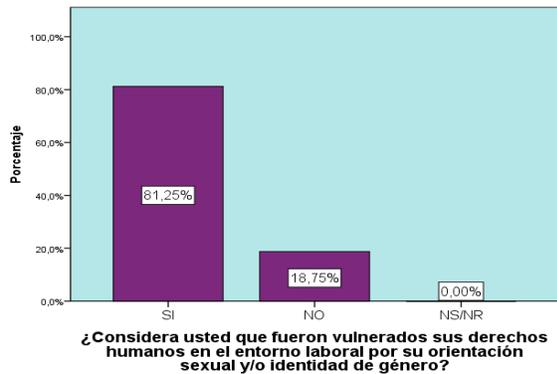
Figura 24 Apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de trabajo



Con respecto a la (figura 24) el 75% de la población LGBTIQ+ considero que su apariencia y forma de expresarse si influyeron en la obtención de la vacante de trabajo, teniendo un porcentaje minoritario aquello que su respuesta fue no.

4.2.11. Vulneración de derechos humanos en el entorno laboral

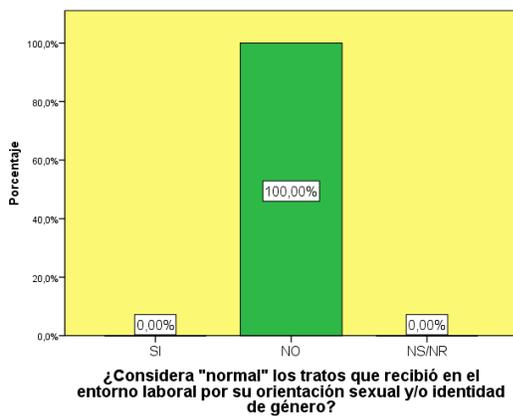
Figura 25 Vulneración de derechos humanos por orientación sexual y/o identidad de género



De acuerdo con los participantes de la población LGBTIQ+ con referencia a si se han vulnerado sus derechos humanos en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género el 81,25% mencionó que sí.

4.2.12. Normalidad de tratos recibidos en el entorno laboral

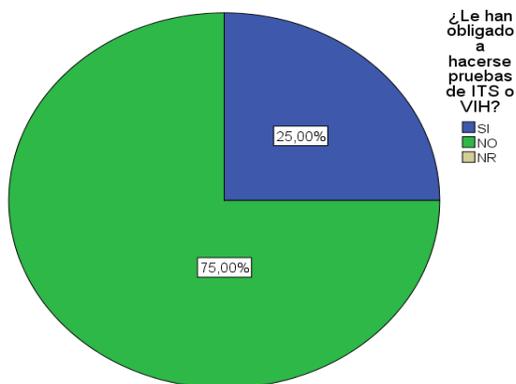
Figura 26 Normalidad de tratos por orientación sexual y/o identidad de género



Con referencia a si los participantes de la población LGBTIQ+ consideran normal los tratos que recibieron en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género, el 100% de los mismos supo manifestar que no lo ven como algo normal, debido a que es parte de la discriminación cualquier tipo de trato que recibieron a modo de burla o insulto.

4.2.13. Le han obligado a hacer pruebas de ITS o VIH

Figura 27 Pruebas de ITS o VIH



En relación a si a la población LGBTI participante le han obligado a hacerse pruebas de ITS o VIH, el 75% de los mismos refirió que no ha sucedido estos acontecimientos, frente a un 25% que manifestó que si les han obligado a realizarse este tipo de pruebas.

4.2.14. Le han tratado como hombre biológico o mujer biológica o ridiculizado llamándolo/a por su nombre legal original

Figura 28 Hombre biológico o mujer biológica

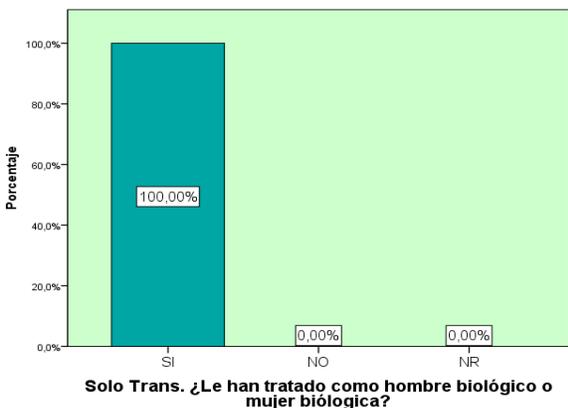
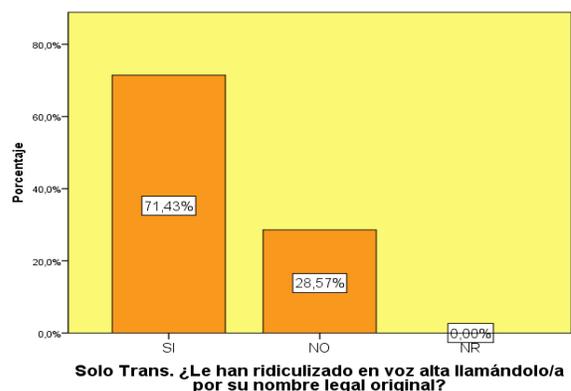


Figura 29 Ridiculizado usando su nombre legal original



Estas dos preguntas fueron planteadas para aquellas personas que son de la población Trans con un total de 7 participantes, de los cuales, con relación a si le han tratado como hombre biológico o mujer biológica el 100% de ellos/as manifestó si haber sucedido este acontecimiento,

frente al 71,43% que también manifiesta haber sido ridiculizado mediante el uso de su nombre legal original.

4.3. Bienestar emocional

De igual forma este bloque se trabajó a partir del objetivo 3 que es determinar los efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+, generando preguntas en base al concepto de bienestar emocional, las mismas que fueron explicadas a cada uno de los participantes para que sea respondido en base a lo marcado en las preguntas anteriores, obteniendo los siguientes resultados presentados mediante tablas y gráficos generados a través del SPSS.

4.3.1 Espectro suicida

Tabla 3 Espectro suicida

| Durante los últimos 12 meses, en relación al espectro suicida: ¿Se identifica con alguna de las siguientes opciones? | SI | NO |
|---|-----------------|-----------|
| ¿Ha tenido ideaciones suicidas? | 71,43% | 28,57% |
| ¿Intentos suicidas? | 28,57% | 71,43% |
| ¿Ha planificado de qué manera hacerse daño? | 42,86% | 57,14% |
| ¿Se ha provocado lesiones en su cuerpo de manera voluntaria o atentado contra su propia vida en el pasado? | 28,57% | 71,43% |
| ¿Le han hospitalizado por haberse auto provocado una herida, lesión, auto medicado, consumido productos químicos? | 28,57% | 71,43% |
| No se identifica con ninguna | 9 participantes | |

En relación a si la población LGBTIQ+ que participó de este estudio se identificó con las opciones planteadas con referencia al espectro suicida, tuvieron mayor prevalencia dos de las mismas, en primer lugar está que si han tenido ideaciones suicidas con un porcentaje afirmativo de 71,43%, seguido de que ha planificado de qué manera hacerse daño con 42,86%, vale mencionar que

estos porcentajes fueron obtenidos de manera individual con cada uno de los ítem plasmados, además, de los 16 participantes tan solo 7 de ellos se identificaron con alguna de estas situaciones y 9 de los mismos refirieron no haber presentado ningún acontecimiento en relación al espectro suicida.

4.3.2. Síntomas de depresión y ansiedad

Tabla 4 Síntomas depresivos

| Síntomas depresivos | SI | NO |
|--|--------|--------|
| ¿Vacío afectivo o sentimiento de tristeza? | 56,25% | 43,75% |
| ¿Sentimiento de inutilidad o culpa? | 25% | 75% |
| Sensación de fatiga permanente? | 43,75% | 56,25% |

De la misma manera, en relación a si los participantes de la población LGBTIQ+ presentaron síntomas depresivos a consecuencia de las situaciones acontecidas en el ámbito laboral los incisos con mayor impacto son dos, en primer lugar está que han sentido vacío afectivo o sentimiento de tristeza con 56,25% y en segundo lugar sensación de fatiga permanente 43,75%.

Tabla 5 Síntomas de ansiedad

| Síntomas de ansiedad | SI | NO |
|---|--------|--------|
| ¿Se siente nervioso/a todo el tiempo? | 25% | 75% |
| ¿Ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo? | 75% | 25% |
| ¿Excesiva preocupación por el futuro? | 56,25% | 43,75% |

De igual forma, con respecto a si los participantes de la población LGBTIQ+ presentaron síntomas de ansiedad a consecuencia de los actos vividos en el ámbito laboral los efectos más predominantes fueron en primer lugar: ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo con el 75% y segundo: excesiva preocupación por el futuro con 56,25%

4.3.3. Terapia psicológica y psiquiátrica

Figura 30 Terapia psicológica

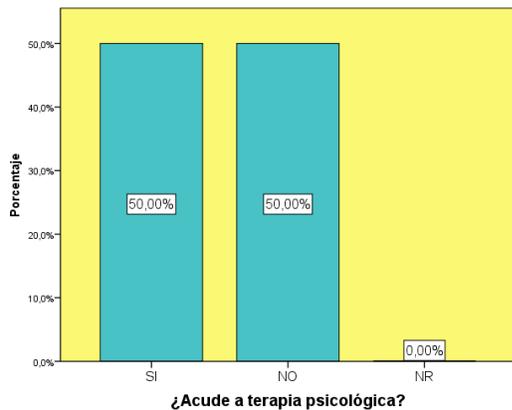
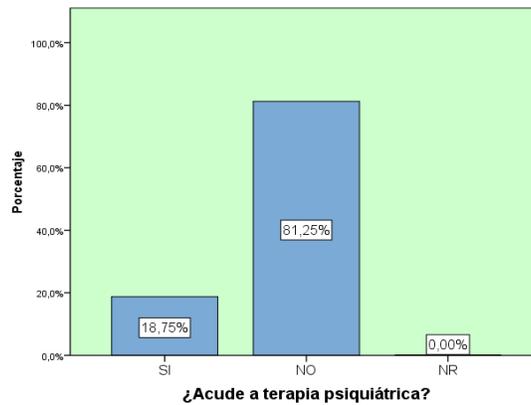


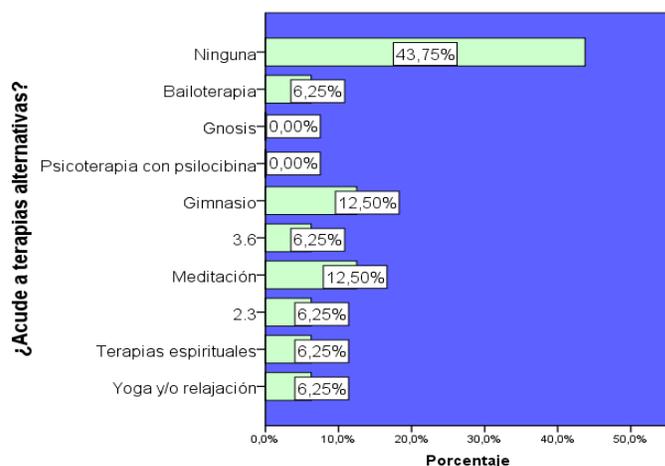
Figura 31 Terapia psiquiátrica



El siguiente apartado (figura 30 y 31) hacen referencia a sí lo relacionado con el espectro suicida, síntomas depresivos y síntomas de ansiedad fueron tratados ya sea mediante terapia psicológica o terapia psiquiátrica, obteniendo los siguientes resultados en relación a la terapia psicológica un 50% de los participantes sí acudieron a un profesional de la salud mental para poder sobrellevar las situaciones presentadas, en lo que respecta a la terapia psiquiátrica tan solo el 18,75% de la población refiere haber acudido a recibir este tipo de atención o servicio.

4.3.4. Terapias alternativas

Figura 32 Terapias alternativas

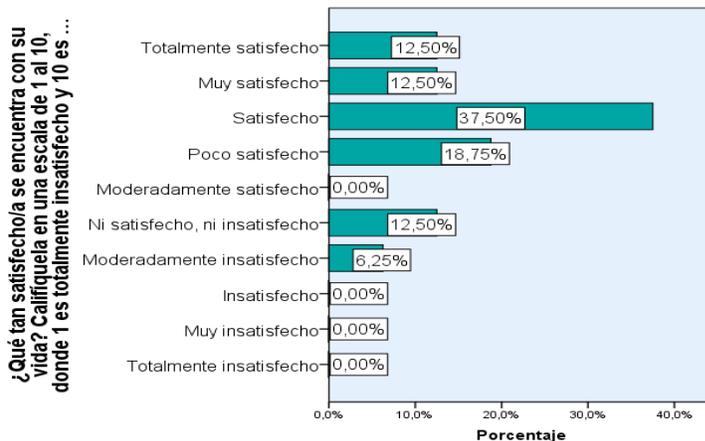


Asimismo, con referencia a si la población LGBTIQ+ al no recibir atención psicológica o psiquiátrica, decidieron asistir a otro tipo de terapias alternativas se obtienen los siguientes resultados del 100% de participantes el 43,75% refiere no haber asistido a ninguna, seguido de un 12,50% que vieron una alternativa para poder sobrellevar la situaciones presentadas el

asistir a un gimnasio y meditación, aquellas barras que están numeradas con 2,3 y 3,6 dan a conocer que los participantes asisten a más de dos opciones de terapia alternativa.

4.3.5. Satisfacción con la vida

Figura 33 Satisfacción con la vida

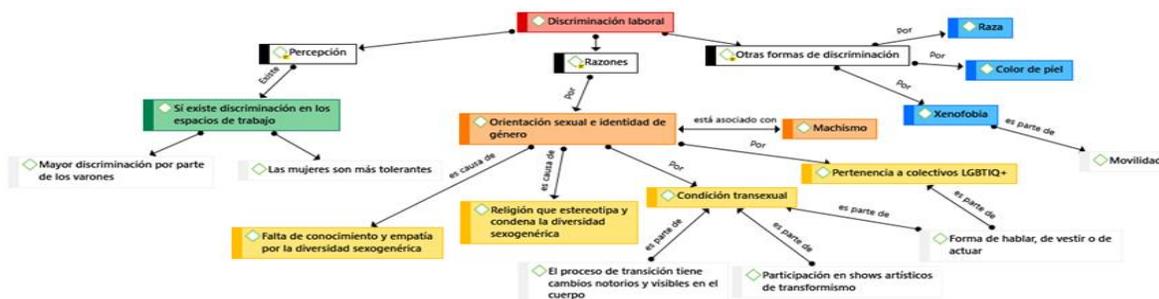


Y por último se planteó una pregunta referente a que tan satisfecho/a se encuentra con su vida obteniendo los siguientes resultados un 37,50% refiere sentirse satisfecho, un 18,75% poco satisfecho y tan solo un 12,50% de los mismos manifiesta estar totalmente satisfecho. Para aquellas personas que refirieron sentirse totalmente satisfechos se debe a que actualmente se encuentran en espacios inclusivos de trabajo promoviendo por cuenta propia el respeto hacia la población LGBTQ+ información que se obtuvo al momento de la aplicación del instrumento.

4.4. Descripción de las percepciones de la población LGBTQ+

Este bloque corresponde al objetivo 2 que es “conocer desde la perspectiva de las personas LGBTI las formas de discriminación laboral”. Para ello se realizó un análisis en la aplicación Atlas ti obteniendo los siguientes resultados que se presentan a continuación:

Figura 34. Relación semántica de la discriminación laboral, percepción, razones y otras formas de discriminación

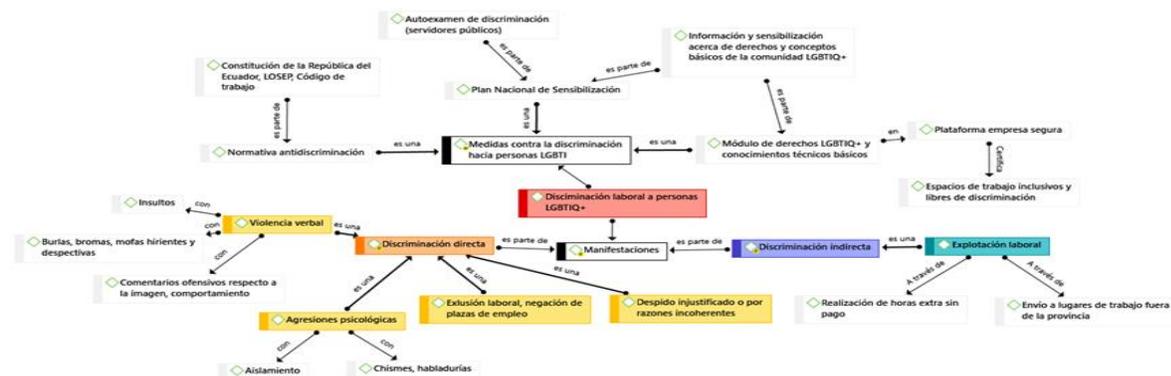


Una vez que se han analizado las entrevistas en el programa AtlasTi, se pudo determinar que de acuerdo a la percepción de los entrevistados sí existe discriminación en el ámbito laboral, y esto ocurre principalmente por motivos de orientación sexual e identidad de género, debido a la falta de conocimiento y empatía por la diversidad sexo genérica, la religión también tiene gran influencia, ya que las distintas religiones existentes condenan a la comunidad LGBTIQ+ y los estereotipan por su pertenencia a distintos colectivos o por su condición transexual; de acuerdo a la información recolectada las personas trans sufren pueden ser más propensos/as a sufrir discriminación ya que durante su proceso de transición los cambios en su cuerpo son más visibles.

Los actos discriminatorios son ejercidos en mayor medida por los varones, pues las mujeres tienen una mayor tolerancia hacia sus compañeros LGTBIQ+, mientras que para los hombres les resulta más extraño e incómodo tenerlos como compañeros, situación que se da porque la sociedad aún tiene un alto nivel de machismo.

Es así que personas que se encuentran en su proceso de transición, participan en shows artísticos de transformismo, o tienen formas de hablar, vestir y actuar particulares, son fuertemente discriminadas; en este punto es importante mencionar que además de la discriminación por razones de género, en los espacios laborales se ha identificado también discriminación por la nacionalidad (xenofobia), color de piel y raza.

Figura 35. Relación semántica de la discriminación laboral a personas LGBTIQ+, sus manifestaciones y medidas contra esta problemática



Hablando específicamente de la discriminación hacia personas de la comunidad LGBTIQ+, esta puede manifestarse de forma directa e indirecta; entre las manifestaciones directas se mencionan las siguientes:

- Violencia verbal, con insultos, burlas, bromas mofas hirientes y despectivas, además de comentarios ofensivos respecto a su imagen personal y comportamiento.
- Agresiones psicológicas, donde las personas sufren aislamiento por parte de sus compañeros de trabajo, son dejados de lado, ya no los toman en cuenta para actividades extra laborales, además que son sujetos de chismes y habladurías.
- Exclusión y negación de plazas de empleo.
- Despido injustificado o por razones incoherentes, como, por ejemplo: “me ha pasado un par de veces con ex jefes, alguno de ellos me despidió argumentando que yo era soltero y que nunca iba a tener familia y que él prefería dar trabajo a personas que tienen familia”. (relato autoridad 1)

Así mismo como manifestaciones indirectas se obtuvo que ocurren las siguientes:

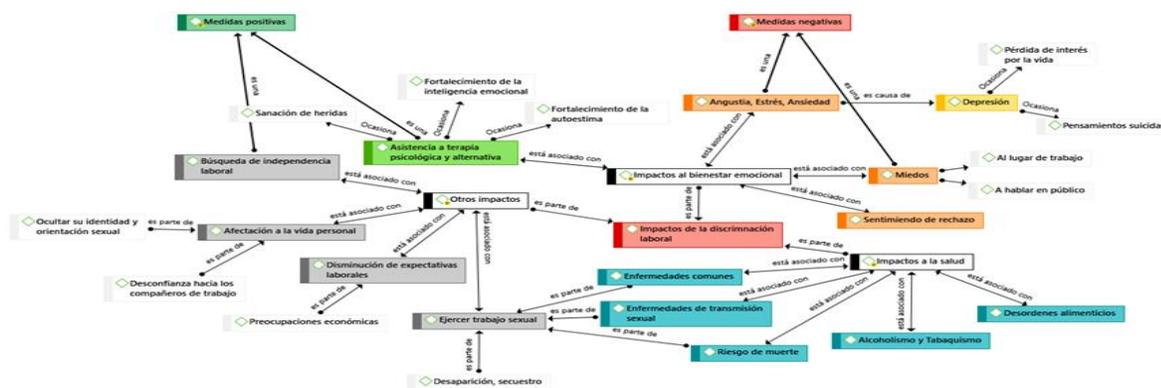
- Explotación laboral, donde se les pedía laborar fuera del horario de trabajo sin el pago de horas extras y con viajes hacia lugares fuera de provincia sin reconocimiento alguno, tal como se muestra en el siguiente relato:

eso hacía que me exploten laboralmente, yendo a eventos fuera de la provincia, haciendo extras [...], me tocaba estar viajando llevando cosas de la empresa, hacer lucir muy bien la imagen de esa empresa y que incluso ganemos en ese evento donde llegábamos, pero no me pagaban horas extras y a cambio recibía estas agresiones y discriminación. (relato persona 2)

Se ha podido observar también que, pese a que existe normativa antidiscriminación, misma que se puede encontrar en la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008), en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y en el Código de Trabajo, está problemática aún está fuertemente presente en los espacios de trabajo, lugares donde se pasa gran parte del tiempo y que deberían ser espacios seguros.

Es así que desde varios colectivos y organizaciones se han tomado medidas para combatir la discriminación a personas LGBTI en el ámbito laboral, como por ejemplo: la elaboración de un Plan Nacional de Sensibilización, mismo que se ha realizado ya en 24 provincias y se ha capacitado a más de 6000 funcionarios públicos acerca de las diversidades sexo genéricas, de los derechos y la violencia que sufren las personas LGBTIQ+, además se realizó también un autoexamen de discriminación y odio por parte de los funcionarios públicos; finalmente se elaboró un módulo de derechos LGBTIQ+, que contiene también información básica sobre las diversidades sexo genéricas, el cual se incluyó en el módulo empresa segura, “que es una plataforma que maneja el Ministerio de Trabajo para todas las empresas del sector privado, donde se acreditan como empresa espacio seguro libre de discriminación”. (relato autoridad 1)

Figura 36. Relación semántica de los impactos de la discriminación a las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales



En

cuanto a los impactos que genera la discriminación en el ámbito laboral, se ha identificado impactos al bienestar emocional, a la salud y a otros aspectos de la vida persona. En los impactos al bienestar emocional, las personas que han sufrido discriminación han experimentado miedo, sensación de ser rechazados (dejados de lado, aislados, no tomados en cuenta, angustia, estrés, ansiedad, depresión, tendencias suicidas), de las cuales algunas pueden ser catalogadas como medidas positivas y otras como medidas negativas, esto se enlista a continuación:

Tabla 6. Lista de medidas positivas y negativas generadas por la discriminación laboral

| Medidas positivas | Medidas negativas |
|--|--|
| <p>Asistencia a terapia psicológica y terapias alternativas, donde las personas pueden sanar las heridas causadas por la discriminación, así como fortalecer su autoestima y su inteligencia emocional, esto se puede comprobar con el siguiente relato: “hoy en día sé que todos somos iguales solamente con una orientación sexual diferente”. (relato persona 1)</p> | <p>Angustia, estrés, ansiedad, lo que a su vez genera depresión, que lleva a las personas a experimentar una pérdida del interés por la vida e ideas suicidas.</p> |
| <p>Búsqueda de independencia económica y laboral, tal es el caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Decidí generar mi propio ambiente de trabajo independiente”. (relato persona 2) - “Actualmente estoy trabajando en una organización inclusiva generando campañas y también tengo mi propio negocio de peluquería”. (relato persona 4) | <p>Miedo al lugar de trabajo, tal como se muestra a continuación:</p> <p>Entonces considero que me dejó emocionalmente en una forma que no me agradaba el lugar, e incluso luego me hacían invitaciones como fundación a ese lugar, [...], entonces yo no quería asistir porque me había pasado esto, [...] como que yo trataba de esquivar o de ya no saber nada de ese lugar. (relato persona 2)</p> <p>Miedo a hablar en público.</p> |

Así mismo los actos discriminatorios llevan a que las víctimas de ellos experimenten impactos en su salud, y en otras áreas de su vida, respecto a esto en las entrevistas se obtuvo los siguientes impactos:

- Padecimiento de desórdenes alimenticios, por ejemplo: “te sientes tan retraído, [...] tan inferior, [...] tan ofendido, [...] afecta a la parte de la salud por el hecho de no querer comer, [...] tener como un desequilibrio alimenticio”. (relato persona 1)
- Tabaquismo y alcoholismo
- Al ser rechazados para puestos de trabajo en el sector público o privado, muchos recurren a ejercer trabajos sexuales, donde se enfrentan también al riesgo de contraer enfermedades ya sea comunes o sexuales, corren el riesgo de recibir agresiones verbales y físicas, incluso han existido casos de desapariciones y muerte, esto se puede comprobar con el siguiente relato:

uno al ejercer trabajo sexual y pasar en las calles aguantando frío está expuesto a enfermedades, además que siempre tenía que estar pendiente de las personas con las que trataba, debido a que uno al estar en esta situación corre riesgo de muerte y escuchaba casos de compañeras que fueron golpeadas o las desaparecían. (relato persona 4)

La discriminación en espacios laborales afecta también al ámbito profesional, pues las personas ven disminuidas sus expectativas laborales y de crecimiento profesional, lo que a su vez acarrea preocupaciones por su situación económica; y en cuanto al ámbito personal, sienten desconfianza hacia sus compañeros de trabajo, y para evitar ser víctimas de discriminación y agresión se ven en la necesidad de ocultar su orientación e identidad sexual.

Es así que se puede decir que la discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ se manifiesta principalmente por agresiones verbales y psicológicas, aunque esto depende del tipo de trabajo, pues existen trabajos donde el riesgo es mayor, como en el caso del trabajo sexual, donde se exponen también a recibir agresiones físicas y corren un gran riesgo de desaparición y muerte.

Esta situación claramente afecta a la vida de las personas, y como se ha demostrado con las entrevistas el ámbito que se ve mayormente afecto es la salud física y la mental, pues las personas recurren al consumo de sustancias para calmar su ansiedad y estrés, lo que a su vez los lleva a sufrir problemas de salud, sin embargo, y gracias a que el tema de la salud mental está tomando mayor importancia muchas personas ya no tienen miedo de recurrir a terapia, al contrario, lo han visto como una salida para superar los problemas que ha ocasionado la discriminación, han logrado salir adelante y conseguir trabajos donde pueden mostrar su

verdadera identidad, donde pueden hacer activismo a favor de la comunidad LGBTIQ+ o donde pueden ejercer su independencia laboral y económica.

4.5 Discusión

La población LGBTIQ+ cuenta con diferentes organizaciones, asociaciones y fundaciones a lo largo del país, sin embargo, para el presente proyecto de titulación se centró específicamente en el análisis de la población conformada en la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Liderazgos Trans TS y Dialogo Diverso, pertenecientes a la ciudad de Cuenca, en el periodo 2022-2023, donde el perfil demográfico de los participantes de la población LGBTIQ+ es diverso.

En primer lugar la teoría del gusto por la discriminación de Becker (como se citó en Cisneros, 2017) explica que la discriminación en el mercado laboral se origina cuando un grupo presenta diferencias en sus características personales como etnia, género o desigualdad socioeconómica, afectando el proceso de contratación o dentro del espacio laboral, de igual forma, Butler (como se citó en Duque, 2010) la teoría de performatividad de género refiere que el “sexo y el género son actuaciones o actos performativos de un discurso autoritario, una construcción cultural o dominio, en la cual las personas actúan, se visten, hablan en una postura que determina cómo ser hombre o mujer”. Es así que, el 68,75% de la población LGBTIQ+ que fueron discriminados en el ámbito laboral son los hombres, y la edad promedio de la misma es de 33 años de edad, asimismo, en lo que respecta a la identidad de género la parte masculina y las transfemeninas representan el 31,25% y la orientación sexual tiene mayor incidencia en aquellos que se identifican como gays 55,25%.

Además, se logró identificar que las situaciones laborales con mayor prevalencia o incidencia en la población LGBTIQ+, es el maltrato laboral con 50%, seguido de ha trabajado más horas, se ha sentido excluido en la toma de decisiones y acoso laboral con una similitud de porcentaje de 43,75%, de igual forma, el ente principal de impartir la discriminación laboral hacia dicha población es el empleador 62,50% y compañeros de trabajo hombres 56,25%, además, el sector con mayor impacto es el privado con 62,50%, esto se puede deber a que como se menciona en Becker (como se citó en Cisneros, 2017) la discriminación se puede originar de diferentes fuentes principalmente del empleador y los empleados generando inclusive un coste económico para mantener o propiciar todo tipo de prejuicios hacia este grupo minoritario, dejándolos en una dura decisión de renunciar o mantenerse en su lugar de trabajo soportando prejuicios o llegar al punto de recibir un salario menor al de sus compañeros de trabajo.

De igual forma Bourdieu (como se citó en Jiménez-Castaño et al., 2017) manifiesta que la injusticia hacia los grupos LGBTI está determinada por la dominación cultural, debiendo ajustarse a los patrones heterosexistas, androcentristas y homofóbicos impuestos por la sociedad, lo cual, aumenta la marginación, segregación y segmentación hacia mencionada población, especialmente en el mercado laboral. En este sentido, Bourdieu define a la dominación cultural, desde la incivilización, negación y exclusión social de la comunidad LGBTI.

Ademas, la Teoria Bio- ecológica de Brofenbrenner (como se citó en Frías-Armenta et al., 2003) menciona que no solo influyen las propiedades objetivas del ambiente, sino que también las propiedades subjetivas experimentadas en el entorno que rodea al ser humano, asimismo, Brofenbrenner (como se citó en Torrico et al., 2002) la sociedad en la que nos desenvolvemos marca quienes somos, influyendo así en el desarrollo cognitivo, moral y relacional de las personas. Esto se puede respaldar mediante el análisis realizado de las entrevistas a la población LGBTIQ+ en la que se manifiesta que si existe la discriminación laboral principalmente por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, debido a la falta de conocimiento y empatía por la diversidad sexo genérica obteniendo un hallazgo fundamental en la que se manifiesta que quienes propician este tipo de prejuicios principalmente son los varones, debido a que las mujeres son más “tolerantes”, esto se da porque la sociedad aún tienen un nivel alto de machismo.

Por consiguiente, de acuerdo con Barrientos et al. (2017), Cisneros (2017), Diener, Suh, Lucas y Smith (como se citó en Rosa et al., 2018) y Vaca (2019) coinciden en mencionar en sus estudios que la discriminación en los espacios laborales puede tener repercusiones en la salud mental de la población LGBTIQ+ presentándose mediante afectos negativos, desmotivación por la vida, ansiedad, estrés, depresión, frustración, angustia y conductas de riesgo (suicidio o intención suicida) y su salud física y mental se vuelve más vulnerable, lo cual, se puede ver reflejado en los datos obtenidos acerca de las afectaciones en el Bienestar Emocional, en la que con referencia al espectro suicida existe una mayor prevalencia el hecho de haber tenido ideaciones suicidas con un 71,43%, asimismo, en lo que respecta a síntomas depresivos el más notorio en la población es vacío afectivo o sentimiento de tristeza con un 56,25% y los síntomas de ansiedad con mayor impacto están el hecho de que ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo 75% y excesiva preocupación por el futuro 56,25%.

De la misma manera, referente a la ayuda de profesionales de la salud mental un 50% de la población LGBTIQ+ participante acudió a terapias psicológicas con la finalidad de poder sobrellevar los problemas ocasionados por la discriminación laboral, también un 18,75% que recibió terapia psiquiátrica, 43,75% no asistió a ninguna terapia alternativa. De acuerdo a los resultados obtenidos y tomando en cuenta la Teoría de bienestar de Seligman (como se citó en Aguirre & Naranjo, 2016) refiere que las “emociones positivas, compromiso, las relaciones, el logro y la autorrealización son factores fundamentales en la obtención de un bienestar emocional pleno”, caso contrario, de acuerdo, con la autora Vaca (2019) puede ocasionar que se sientan limitados para desarrollarse económica y profesionalmente, cuestionen su orientación e identidad sexual, calidad o satisfacción con la vida e incluso llegando a los límites de denigrarse y humillarse para poder ingresar a un trabajo quedando en punto en el que son propensos a violencia, exclusión y discriminación.

Conclusiones

Los resultados obtenidos, en primer lugar, permiten describir las características sociodemográficas de las personas LGBTIQ+ que están articuladas a la Fundación Verde Equilibrante, Fundación Haciendo Panas, Diálogo Diverso y Liderazgos Trans Ts Cuenca, no se pudo contar con el apoyo de la Asociación Silueta X, debido al cambio de representante de la institución, lo cual, dificulta ampliar la muestra o contar con más datos acerca de la problemática, porque, no existe una población definida dentro de las entidades mencionadas.

Por consiguiente, la mayor parte de la población LGTBIQ+ son hombres 68,75%, la media de la edad es 33 años, el 56,25% se identificaron como gays, 68,75% son solteros, el 50% tiene aprobado el nivel superior universitario completo, 75% son nativos de la ciudad de Cuenca, 93,75% residen en el casco urbano, 37,50% son dos miembros en el hogar, 47,75% menciona participar en la Fundación Verde Equilibrante, 18,75% conoce o participa ya 10 años en la fundaciones, asociaciones u organizaciones, 31,25% manifiesta vivir solo/a y el 81,25% refieren que la vivienda es rentada información que se obtuvo mediante la aplicación de la encuesta.

En segundo lugar, conocer desde la perspectiva de las personas LGBTIQ+ las formas de discriminación laboral, las mismas que principalmente son por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, debido a la falta de conocimiento y empatía por la diversidad sexo genérica obteniendo un hallazgo fundamental en la que se manifiesta que quienes propician este tipo de

prejuicios principalmente son los varones, debido a que las mujeres son más “tolerantes”, esto se da porque la sociedad aún tiene un nivel alto de machismo, asimismo, para aquellos que se encuentran en su proceso de transición, hacen shows de transformismo o tienen formas de hablar, vestir y actuar particulares, son fuertemente discriminados.

De acuerdo con los entrevistados, las formas en las que se puede presentar dicha discriminación laboral hacia la población LGBTIQ+ es mediante; insultos, burlas, bromas, mofas hirientes o despectivas, agresiones psicológicas, exclusión, negación, despidos injustificados, esto en lo que respecta a cuando se presenta de manera directa, ahora la indirecta se manifiesta de la siguiente manera; explotación laboral, pese a que existe una normativa que ampara y protege a la población LGBTIQ+ esta no es respetada y sigue persistiendo la discriminación. Así también, mediante las entrevistas se tuvo el siguiente hallazgo en el que la población LGBTIQ+ refiere tener miedo al lugar de trabajo, presenta trastornos alimenticios, consumo de tabaco y alcoholismo.

Y, por último, determinar mediante la aplicación del cuestionario elaborado los efectos de la discriminación laboral en el bienestar emocional de las personas LGBTIQ+, la misma que, de acuerdo con los resultados obtenidos es propiciado principalmente por el empleador 62,50%, en el sector privado 62,50%, sintiendo un trato diferente, exclusión, marginación, vulnerabilidad, maltrato laboral, acoso laboral, vulneración de derechos humanos, ha trabajado más horas, viéndose en la dura decisión de ocultar su orientación sexual o identidad de género con un solo propósito de mantener sus puestos de trabajo, es por esta razón que el 38,75% de la población tiene un nivel medio en cuanto a motivación por sus trabajos y en el caso de las y los trans a pesar de haber cambiado su identidad de género los siguen tratando como hombre o mujer biológicos, además, de ser ridiculizados llamándolos/as por su nombre de pila u original legal.

De igual forma, lo referido en el apartado anterior se ve reflejado en los siguientes resultados en los cuales se manifiesta que si existe afectación en el bienestar emocional de la población LGBTIQ+ a causa de la discriminación laboral presentándose mediante síntomas depresivos tales como; sentimiento de vacío o tristeza, sensación de fatiga permanente; síntomas de ansiedad: ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo, excesiva preocupación por el futuro, hasta llegar al punto en el que tuvieron ideaciones suicidas e inclusive han planificado de qué manera hacerse daño o suicidarse, razón por la cual es alarmante el hecho de que tan solo el

50% de los participantes hayan acudido a terapia psicológica, 18,75% a un psiquiátrica y la mayor parte tampoco recurrió a terapias alternativas para poder sobrellevar esta problemática, es así que, se puede explicar que tan solo un 12,50% se sienta actualmente totalmente satisfechos/as con su vida.

Recomendaciones

Luego de analizar los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda.

1. Que se realice un análisis de derechos humanos desde un enfoque de género con la finalidad de desnaturalizar la discriminación o conocer que tan naturalizado se encuentra dentro de la población LGBTIQ+.
2. Promover una intervención para conocer cuan efectivas pueden llegar a ser las terapias alternativas sin dejar de lado evidencia científica de lo médico o la ayuda de profesionales de la salud mental.
3. Que las entidades que dieron apertura trabajen de manera conjunta con el Plan Nacional de Sensibilización manejado desde la ciudad de Quito, con la finalidad de seguir impartiendo capacitaciones acerca de las diversidades sexo genéricas, de los derechos y la violencia que sufren la población LGBTIQ+ y cada vez sea menos la discriminación en los espacios laborales
4. De igual forma, en lo que respecta a nivel local, es decir, en la ciudad de Cuenca se trabaje de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo que maneja una plataforma en donde las empresas deben acreditarse como espacio seguro libre de discriminación, teniendo un papel fundamental las entidades de corroborar que se esté cumpliendo lo dispuesto o dar a conocer la existencia de la misma.
5. Así también, desde las instituciones mediante convenios se realicen campañas para promover la importancia de recurrir a profesionales de la salud mental u otro tipo de terapias para sanar todas esas heridas que han dejado marcado al individuo que la vivió y evitar la pérdida de vidas, de tal manera, que puedan lograr tener una buena calidad de vida.
6. Y, por último, que se promueven desde las instituciones o la misma Universidad de Cuenca más estudios referente a la problemática con la finalidad de visibilizar y lograr cambios significativos en la sociedad no solo a nivel local, sino también, nacional.

Referencias

- Aguilera, A. (2007). Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *InDret. Revista per a l'anàlisi del dret*, 1-17.
- Aguirre, J., & Naranjo, E. (2016). *Bienestar y autoeficacia en adultos mayores que acuden a servicios sociales*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25698/1/>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.
- Asamblea Nacional. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Barrientos, J., Gómez, F., Cárdenas, M., & Gúzman, M. B. (2017). Medidas de salud mental y bienestar subjetivo en una muestra de hombres gays y mujeres lesbianas en Chile. *Revista médica de Chile*, 145(9), 1115-1121. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000901115>
- Castro Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. Universidad Católica de Chile. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Castro, C. (2010). *Investigación cualitativa. Visión teórica y técnicas operativas*. Cuenca: Universidad de Cuenca. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20cualitativa_Cecilia%20Castro%202010.pdf
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 29-45.
- Cisneros, E. (2017). *Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador*. [Tesis de Grado, Escuela Politécnica Nacional].
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/18991>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (12 de Noviembre de 2015). *Violencia contra personas LGBTI*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>.
- Congreso Nacional. (22 de Junio de 2020). *Código del Trabajo*.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Consejo Cantonal de Cuenca. (11 de Febrero de 2016). *Ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca*.
<https://www.cuenca.gob.ec/system/files/ORDENANZA%20LGBTI.pdf>

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2012). *Guía para la acción pública contra la homofobia*. Ediciones Conapred.
- Defas, V., Ormaza, D., Rodas, J., & Mosquera, L. (2018). Características de depresión en la población LGBTI de la ciudad de Cuenca. 2017. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca*, 36(3), 11-18.
- Duque, C. (2010). Judith Butler y la teoría de la performatividad de género. *Revista de educación y pensamiento*, (17), 85-95.
- Díaz-Villalba, D., Fuentes-Pinilla, L., Romero-Ariza, Y., & Suárez-Alemán, G. (2017). *Programa de Psicoeducación sexual en espacios laborales nacionales*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10983/15133>
- Frías-Armenta, M., López, A., & Díaz-Méndez, S. (2003). Predictores de la conducta antisocial juvenil: un modelo ecológico. *Estudios de Psicología (Natal)*, 8, 15-24. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000100003>
- Gaínza, A. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales, *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (págs. 219-263). LOM Ediciones.
- Guevara, M., & Aranda, L. (2019). *Revisión de literatura: Afectaciones psicológicas y discriminación por preferencia e identidad de género*. [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/fd46dce2-5e5c-44fd-8551-0ee15d7a9ac2/content>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. (2018). *Estudio de factores de discriminación en la sección de RRHH en las empresas*. [Tesis de Grado, Universitat Poliècnica de València]. <http://hdl.handle.net/10251/101104>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf
- 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*, 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>.

- López, E. (2016). Principio de no discriminación en la población LGBTI en Ecuador: una aproximación con enfoque de derechos. *II Jornadas de Género y Diversidad Sexual (GEDIS)*.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Meneses, J. (2007). *El cuestionario*. Cataluña: Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Morales, C., & León, F. (2018). *Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca*. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. <https://core.ac.uk/download/pdf/288583235.pdf>
- Moya, M., & Moya, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 1-9. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Muñoz, J. (2003). *Análisis cualitativo de datos contextuales con ATLAS/ti*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015 de Julio de 2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de Mayo de 2003). *La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang--es/index.htm#:~:text=discriminaci%C3%B3n%20en%20...-.La%20OIT%20lanza%20el%20primer%20informe%20global%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20en,nuevas%20y%20m%C3%A1s%20sutiles%20formas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2 de Octubre de 2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_184031/lang--es/index.htm
- Peraza, X., Vera, A., & Zarbaoui, Z. (2020). *Un análisis de la discriminación del colectivo LGTBI en el mercado laboral español*. [Tesis de Grado, Universidad de La Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20148>
- Pesantez, B. (2019). *Políticas de la inserción laboral que garanticen la inclusión, igualdad y participación en la población LGBTI: caso prefectura del Azuay*. [Tesis de Grado, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8654>

- Peña, E., Lima, S., Bueno, G., Mónica, A., Keyes, C., & Arias, P. (2017). Reliability and validity of the Mental Health Continuum (MHC-SF) in the Ecuadorian contexts. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 223-232. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1499>
- Real Academia Española. (s.f.). Discriminar: <https://dle.rae.es/discriminar>
- Rosa, A., García, E., & Pérez, J. (2018). Condición física y bienestar emocional en escolares de 7 a 12 años. *Acta colombiana de Psicología*, 21(2), 282-300.
- Saldaña, D., & Vásquez, J. (2020). *Asociación entre discriminación y salud mental en Perú, a partir de la primera encuesta virtual para personas LGBTI 2017*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3002>
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Torrice, E., Santín, C., Andrés, M., Álvarez-Dardet, S., & López, M. J. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología*, 18(1), 45-59.
- Trujillo, J. (2015). *Heteronormatividad, machismo, homofobia, discriminación: factores que afectan la relación laboral de la población LGBTI, a partir de la aprobación de la Constitución Política del Estado en el año 2008, en la Ciudad de Quito*. [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Equinoccial]. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12789>
- Vaca, G. (2019). *Discriminación Laboral: Experiencias y Alternativas de afrontamiento de la población LGBTI*. [Tesis de Grado, Universidad del Azuay]. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9500>

Anexos

Anexo A Matriz de operacionalización de variables

| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | | | |
|---|---|--|--|----------------|--------------------------------------|---|
| Variable de los objetivos | Definición conceptual | Dimensión | Variable operativa/ Definición operacional | Informante | Técnica de investigación | Ítems o campos |
| Discriminación laboral | De acuerdo con Aguilera (2007) hay dos tipos de discriminación, la directa y la indirecta. La discriminación directa "consiste en el hecho de tratar a una persona, que se encuentra en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley" (Aguilera, 2007, p. 3). Por otra parte, el autor también menciona la discriminación | Tipos de discriminación | Percepción del tipo de discriminación recibida en el ámbito laboral (directa o indirecta) | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Usted ha sentido exclusión o marginación a la hora de postular a una vacante laboral por su orientación sexual y/o identidad de género? |
| | | | | | | ¿Le han obligado a hacerse pruebas e ITS o VIH? |
| | | | | | | ¿En su trabajo usted sintió un trato diferente al de sus compañeros debido a su orientación sexual o identidad de género? |
| | | | | | | Solo Trans. ¿Le han tratado como hombre biológico o mujer biológica? |
| | indirecta "disposiciones, criterios o procedimientos aparentemente neutrales pueden poner a ciertas personas, por una de las razones previstas en la ley, en desventaja particular respecto de otras personas" (Aguilera, 2007, p. 9) Así mismo, existen otros tipos de discriminación, por error y por asociación. La discriminación por error, es cuando una persona o un colectivo son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación errónea, en cambio la discriminación por asociación se produce cuando se discrimina a una persona por el hecho de estar relacionada con otra que pertenece a un | | | | | Solo Trans. ¿Le han ridiculizado en voz alta llamándolo/a por su nombre legal original? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿La discriminación recibida fue de manera directa o indirecta? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Cuál considera usted que es la discriminación más habitual? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Cuál es su rol dentro de la institución? ¿Qué medidas se han tomado o se están planificando ejecutar para evitar la discriminación en los espacios laborales hacia la población LGBTIQ+? |
| | colectivo que socialmente no se encuentra aceptado, por ejemplo, el colectivo LGBTI (Hernández R., 2018). | | | | | |
| | La discriminación laboral es toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, orientación sexual o identidad de género, sexo o cualquier otro que se considere irracional o injustificado y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro,2001). | Causantes de la discriminación laboral | Percepción de quienes fueron los agresores y en que sector de los laboral se presentó dicho suceso | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Se ha sentido usted discriminado en su lugar de trabajo? ¿Por qué? |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|----------------|--------------------------------------|---|
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Usted se ha sentido discriminado en el entorno laboral? ¿Por qué? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Desde su punto de vista de qué forma se puede manifestar la discriminación hacia la población LGBTIQ+ en el entorno laboral? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Cómo se manifestó la discriminación en el entorno laboral? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Quiénes fueron los agresores? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿En qué sector de lo laboral se presentaron estas situaciones? |
| | Caracterización sociodemográfica de la población LGBTI que han sufrido discriminación laboral | Datos generales de la población LGBTI que ha sido víctima de discriminación laboral | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Cuál es su edad, sexo biológico de nacimiento, identidad de género, orientación sexual, nivel de instrucción, estado civil, zona urbana o rural, procedencia geográfica, número de miembros en el hogar, nombre de la organización en la que participa, tiempo que participa en la organización, fundación o asociación, actualmente |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------|--------------------------------------|---|
| | | | | | | vive con y tenencia de la vivienda? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Cuáles considera Ud. fueron las principales razones por las que fue discriminado en su lugar de trabajo? (¿Por qué?) |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Desde su punto de vista cuáles considera Ud. que son las principales razones por las que se presenta la discriminación hacia la población LGBTIQ+ en el entorno laboral? ¿Por qué? |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|----------------|----------|---|
| | Según Fraser, N. (1997) citado en Jiménez, Cardona, y Sánchez (2017), las personas LGBTI, no son reconocidos como sujetos sociales, puesto que no se encuentran plenamente visibilizados en la sociedad, estos individuos llegan a estar marcados por un contexto de injusticia y conflicto, lo cual genera que la comunidad LGBTI se mantengan en una lucha permanente por ser reconocidos. De esta forma, Fraser plantea dos concepciones de injusticia, que afectan a la comunidad LGBTI, la socioeconómica y la cultural o simbólica. En primer lugar, la injusticia | Situaciones presentadas en el entorno laboral a causa de la discriminación laboral hacia la población LGBTI | Percepción de las formas en las que se ha presentado la discriminación laboral hacia la población LGBTI | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Su salario ha sido menor con respecto a sus compañeros de trabajo? |
| | | | | | | ¿Ha trabajado más horas? |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|----------------|----------|--|
| | socioeconómica está establecida en la estructura político-económica de la sociedad, misma que reproduce la explotación, marginación económica y la privación de bienes materiales necesarios para tener una vida digna. En segundo lugar, la injusticia cultural o simbólica, radica en los patrones sociales de representación y comunicación, lo que sobrelleva el dominio de una cultura frente a otra, el irrespeto y el no reconocimiento, por ejemplo, la dominación cultural de la heteronormatividad. Por otra parte, la Organización Internacional del | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿No cuenta con los beneficios de ley? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿No se le han reconocido sus logros trabajo? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Considera usted que fueron vulnerados sus derechos humanos en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Se ha sentido excluido/a en la toma de decisiones? |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--------------------|
| | Trabajo (2013) menciona que es común que la población LGBTI sufra situaciones de discriminación laboral a causa de su identidad de género o/y orientación sexual. La discriminación empieza en el ámbito educativo y esto reduce las perspectivas futuras de empleo, posteriormente continúa cuando una persona LGBTI ha logrado ingresar a un trabajo o se encuentra en el proceso del mismo. Asimismo, con frecuencia, la principal causa de la discriminación, el acoso y la exclusión en el ámbito laboral, es la percepción de que no se está cumpliendo con la heteronormatividad impuesta en la | | | | | ¿Acoso laboral? |
| | | | | | | ¿Maltrato laboral? |

| | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|---|----------------|----------|--|
| | sociedad y también por las ideas que se mantienen de como supuestamente debe ser una mujer y un hombre. | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Considera usted que su apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de la vacante de trabajo? |
| | Según Ortiz y García (2005) la discriminación laboral que sufre la comunidad LGBTI tiene repercusiones o consecuencias dentro de su salud mental, teniendo en cuenta que según Keyes (2007) citado en Peña, y otros (2017) la salud mental o bienestar general incluye, bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social, se presentan las siguientes consecuencias: daños en su integridad psicológica y física (lesiones y homicidio), auto discriminación, | Efectos de la discriminación laboral | Percepción de las afectaciones generadas por la discriminación laboral hacia la población LGBTI | Personas LGBTI | Encuesta | Durante los últimos 12 meses, en relación al espectro suicida: ¿Se identifica con alguna de las siguientes opciones? ¿Ha tenido ideaciones suicidas? ¿Intentos suicidas? |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------|----------|--|
| | limita el desarrollo de potencialidades, ideación suicida o intentos de suicidio, trastornos mentales, depresión, baja autoestima, ira, miedo, y debido a los constantes rechazos comienzan a caer en un estado en el que los sentimientos de vulnerabilidad provocan que empiecen a ver como algo desconocido al mundo, produciendo una intensa desconfianza en las demás personas. | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Ha planificado de qué manera hacerse daño? ¿Se ha provocado lesiones en su cuerpo de manera voluntaria o atentado contra su vida en el pasado? ¿Le han hospitalizado por haberse autoprovocado una herida, lesión, automedicado, ingerido productos químicos? Otros ¿Cuál? ¿Considera "normal" los tratos que recibió en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género? ¿Usted se ha visto en la necesidad de ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en su lugar de trabajo? ¿En los últimos 12 meses usted ha sentido discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género? En caso de que su respuesta sea si continúe por favor, |
|--|--|--|--|----------------|----------|--|

| | | | | | | |
|---------------------|--|-----------------------------------|---|----------------|--------------------------------------|--|
| | | | | | | con el siguiente cuestionario ¿Se ha sentido vulnerable al momento de solicitar un empleo? |
| Bienestar emocional | Son actitudes, emociones y características de la personalidad que generan estados de ánimo agradables de armonía integral, optimismo y una percepción de satisfacción con la vida y con la propia persona, es una "construcción individual" que incluye medidas positivas, como el afecto positivo, la felicidad, la satisfacción vital y medidas negativa- como afecto negativo, la ansiedad, el estrés y la depresión, entre otras (Guillamón, García Canto, & Pérez Soto, 2018) | Condición del bienestar emocional | Percepción de que la discriminación laboral afecta el bienestar emocional de las personas LGBTI | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Usted considera que la discriminación recibida en el ámbito laboral afecta su bienestar emocional? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Usted considera que la discriminación recibida en el ámbito laboral afecta el bienestar emocional de aquellas personas de la población LGBTIQ+? |
| | | Medidas positivas | Percepción de la afectación de las medidas positivas (felicidad, satisfacción con la vida) por la discriminación laboral. | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Siente motivación en su trabajo? En qué medida: |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Usted ha presentado medidas positivas en su bienestar emocional consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Desde su punto de vista usted considera que las medidas positivas se vieron afectadas a consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles? |

| | | | | | | |
|--|--|-------------------|---|----------------|--------------------------|---|
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con su vida? Califíquela en una escala de 1 al 10, donde 1 es totalmente insatisfecho y 10 es muy satisfecho |
| | | Medidas Negativas | Percepción de que medidas negativas (afecto negativo, ansiedad, estrés, depresión) se han generado por la discriminación laboral. | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Usted ha presentado los siguientes síntomas en los últimos 6 meses?: ¿Vacío afectivo o sentimiento de tristeza? ¿Sentimiento de inutilidad o culpa? ¿Sensación de fatiga permanente? ¿Se siente nervioso/a todo el tiempo? ¿Ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo? ¿Excesiva preocupación por el futuro? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Acude a terapia psicológica? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Acude a terapia psiquiátrica? |
| | | | | Personas LGBTI | Encuesta | ¿Acude a terapias alternativas? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad | ¿Usted ha presentado medidas negativas en su bienestar emocional consecuencia de la |

Activar Windows
Configuraci

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------|--------------------------------------|--|
| | | | | | | discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles? |
| | | | | Personas LGBTI | Entrevista a profundidad autoridades | ¿Desde su punto de vista usted considera que las medidas negativas se vieron afectadas a consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles? |

Anexo B Prueba de Pilotaje

Prueba de Pilotaje

Se realizó la prueba de pilotaje con un total de 5 personas que comprende el % de la población que será estudiada para la tesis con temática "Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023." A los participantes de la prueba de pilotaje se les aplicó una encuesta con datos generales tales como: Edad, sexo biológico de nacimiento, orientación sexual, identidad de género, tenencia de la vivienda, nombre de la organización, asociación o fundación en la que participa entre otros, en la cual se pudo evidenciar que no hubo inconvenientes a la hora de llenar o completar las preguntas.

De la misma manera, luego de haber llenado la primera sección se pasa a un segundo apartado, el cual tiene que ver con preguntas centradas en el entorno laboral y la discriminación en este espacio, en la que según lo observado tampoco existieron dificultades a la hora de comprender y/o marcar las respuestas que creían correspondientes y por último se tiene una serie de preguntas basadas en el bienestar emocional de la persona y están son respondidas en base a la sección anterior de la parte laboral, en donde se pudo contemplar que dos de los participantes de la prueba de pilotaje no se identificaron con ninguna de las opciones de la pregunta número 16 que hace referencia al espectro suicida, pero no fue porque desconocían del término, sino más bien porque en base a la discriminación recibida no presentaron ninguna de las problemáticas mencionadas en este inciso.

Por lo tanto, de manera general se puede referir que todos los participantes de la prueba de pilotaje llenaron con total normalidad, sin dificultad alguna a la hora de leer o comprender las preguntas planteadas, lo que sí por 2 asistentes se realizaron dos recomendaciones, las mismas que posteriormente serán analizadas conjuntamente con el Director de tesis y consideradas o plasmadas dentro de las recomendaciones del proyecto de investigación.

Anexo C Base de datos en SPSS con las variables demográficas

*Base de datos Efectos de la discriminación laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - PASW Statistics Editor de datos

| Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol | |
|--------|------------------|----------|-----------|----------|---------------------|------------------|----------|------------|-----------|---------|---------|
| 1 | Código | Cadena | 8 | 0 | Código del parti... | Ninguna | Ninguna | 8 | Izquierda | Nominal | Entrada |
| 2 | A.Edad | Numérico | 8 | 0 | Edad | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | B.Sexo_biol... | Numérico | 8 | 0 | Sexo biológico ... | (1, Hombre)... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | C.Identidad... | Numérico | 8 | 0 | Identidad de gé... | (1, Masculin... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 5 | D.Orientaci... | Numérico | 8 | 0 | Orientación sex... | (1, Lesbiana... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | E.Estado_civ... | Numérico | 8 | 0 | Estado civil | (1, Soltero/a... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 7 | F.Nivel_instr... | Numérico | 8 | 0 | Nivel de instruc... | (1, Primaria... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | G.Lugar_res... | Numérico | 8 | 0 | Lugar de reside... | (1, Urbano)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 9 | H.Proceden... | Numérico | 8 | 0 | Procedencia G... | (1, Cuenca)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 10 | I.Número_m... | Numérico | 8 | 0 | Número de mie... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 11 | J.Nombre... | Numérico | 8 | 0 | Nombre de la o... | (1, Fundaci... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | K.Tiempo_p... | Numérico | 8 | 0 | Tiempo que par... | (1, 3 meses... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 13 | M.Actualme... | Numérico | 8 | 0 | Actualmente viv... | (1, Padres)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 14 | N.Tenencia... | Numérico | 8 | 0 | Tenencia de la ... | (1, Propia)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 15 | P1_Discrim... | Numérico | 8 | 0 | ¿En los últimos... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 16 | P1_1_Orient... | Numérico | 8 | 0 | ¿En los últimos... | (1, Orientaci... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 17 | P2_Trato_d... | Numérico | 8 | 0 | ¿En su trabajo... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 18 | P2_1_Orient... | Numérico | 8 | 0 | ¿En su trabajo... | (1, Orientaci... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 19 | P3_Exclusi... | Numérico | 8 | 0 | ¿Usted ha sent... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | P3_1_Orient... | Numérico | 8 | 0 | ¿Usted ha sent... | (1, Orientaci... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | P4_1_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿Su salario ha... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | P4_2_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿Ha trabajado... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | P4_3_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿Se ha sentido... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | P4_4_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿No cuenta co... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

*Base de datos Efectos de la discriminación laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - PASW Statistics Editor de datos

| Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol | |
|--------|----------------|----------|-----------|----------|--------------------|-----------------|----------|------------|-----------|---------|---------|
| 25 | P4_5_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿No se le han r... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 26 | P4_6_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿Acceso laboral? | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 27 | P4_7_Situac... | Numérico | 8 | 0 | ¿Maltrato labor... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 28 | P6_Sector... | Numérico | 8 | 0 | ¿En qué sector... | (1, Sector p... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 29 | P6_1_Agres... | Numérico | 8 | 0 | Empleado | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 30 | P6_2_Agres... | Numérico | 8 | 0 | Compañeros de... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 31 | P6_3_Agres... | Numérico | 8 | 0 | Compañeros de... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 32 | P6_4_Agres... | Numérico | 8 | 0 | Personas que e... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 33 | P7_Ocultar... | Numérico | 8 | 0 | ¿Usted se ha v... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 34 | P8_Motivaci... | Numérico | 8 | 0 | ¿Siente motiva... | (1, Muy poc... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 35 | P9_Vulnera... | Numérico | 8 | 0 | ¿Se ha sentido... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 36 | P10_Apene... | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera ust... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 37 | P11_Vulner... | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera ust... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 38 | P12_Normal... | Numérico | 8 | 0 | ¿Considera "no... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 39 | P13_Obliga... | Numérico | 8 | 0 | ¿Le han obliga... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 40 | P14_Tratad... | Numérico | 8 | 0 | Solo Trans. ¿L... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 41 | P15_Ridicul... | Numérico | 8 | 0 | Solo Trans. ¿L... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 42 | P16_1_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Ha tenido idea... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 43 | P16_2_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Intentos suici... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 44 | P16_3_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Ha planificado... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 45 | P16_4_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Se ha provoca... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 46 | P16_5_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Le han hospit... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 47 | P16_6_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | Otros ¿Cuál? | (99, Ningun... | Ninguna | 8 | Izquierda | Nominal | Entrada |
| 48 | P17_1_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Vacío afectivo... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

*Base de datos Efectos de la discriminación laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - PASW Statistics Editor de datos

| Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol | |
|--------|----------------|----------|-----------|----------|--------------------|-----------------|----------|------------|---------|---------|---------|
| 49 | P17_2_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Sentimiento d... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 50 | P17_3_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Sensación de... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 51 | P17_4_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Se siente nerv... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 52 | P17_5_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Ha tenido gan... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 53 | P17_6_Sinto... | Numérico | 8 | 0 | ¿Excesiva preo... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 54 | P18_Terapi... | Numérico | 8 | 0 | ¿Acude a terap... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 55 | P19_Terapi... | Numérico | 8 | 0 | ¿Acude a terap... | (1, SI)... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 56 | P20_Terapi... | Numérico | 8 | 0 | ¿Acude a terap... | (1, Yoga y/o... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 57 | P21_Satisfa... | Numérico | 8 | 0 | ¿Qué tan satisf... | (1, Totalme... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 58 | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | |
| 62 | | | | | | | | | | | |
| 63 | | | | | | | | | | | |
| 64 | | | | | | | | | | | |
| 65 | | | | | | | | | | | |
| 66 | | | | | | | | | | | |
| 67 | | | | | | | | | | | |
| 68 | | | | | | | | | | | |
| 69 | | | | | | | | | | | |
| 70 | | | | | | | | | | | |
| 71 | | | | | | | | | | | |
| 72 | | | | | | | | | | | |

Anexo D Cuestionario de Bienestar emocional y validación

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

| ENCUESTA | | | |
|--|--|--|---|
| CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA | | | |
| a. EDAD <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> | b. SEXO BIOLÓGICO DE NACIMIENTO 1. Hombre () 2. Mujer () 3. Intersexual () | c. IDENTIDAD DE GÉNERO 1. Masculino () 2. Femenino () 3. Transfemenino () 4. Transmasculino () 5. No Binario () | d. ORIENTACIÓN SEXUAL 1. Lesbiana () 2. Gay () 3. Bisexual () 4. Asexual () 5. Pansexual () 6. Otros ¿Cuál? _____ |
| e. ESTADO CIVIL 1. Soltero/a () 2. Unido/a () 3. Unión de hecho registrado en notaría 4. Casado/a () 5. Divorciado/a () 4. Separado/a () 6. Viudo/a () | f. NIVEL DE INSTRUCCIÓN 1. Primaria incompleta () 2. Primaria completa () 3. Bachillerato incompleto () 4. Bachillerato completo () 5. Superior universitario incompleto () 6. Superior universitario completo () 7. Superior tecnológico incompleto () 8. Superior tecnológico completo. () 9. Otros ¿Cuál? _____ | g. LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL EN LA CIUDAD DE CUENCA 1. Urbano () 2. Rural () | |
| | | h. PROCEDENCIA GEOGRÁFICA 1. Cuenca () 2. Otros cantones () 3. Extranjero () | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| i. NÚMERO DE MIEMBROS EN EL HOGAR (INCLUYÉNDOSE) <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> | j. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE PARTICIPA. 1. Fundación Verde Equilibrante () 2. Fundación Hacienda Pana () 3. Organización Liderazgos Trana TS Cuenca () 4. Dialogo Diverso () 5. Otros ¿Cuál? Especifique _____ | m. ACTUALMENTE VIVE CON: 1. Padres () 2. Pacientes () 3. Amigos () 4. Pareja () 5. Solo/a () | n. TENENCIA DE LA VIVIENDA 1. Propia () 2. Propia y está pagando () 3. Propia heredada () 4. Prestada o cedida () 5. Rentada () 6. Hipotecada () 7. De su familia () 8. De su pareja () 9. Otra ¿Cuál? _____ |
| k. TIEMPO QUE PARTICIPA EN LA ORGANIZACIÓN, FUNDACIÓN O ASOCIACION <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> | | | |

| CUESTIONARIO | | | |
|---|--|---|---|
| A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN ALGUNAS PREGUNTAS CON RELACIÓN A SU ENTORNO LABORAL EN EL ÚLTIMO AÑO 2022-2023 | | | |
| 1. ¿En los últimos 12 meses usted ha sentido discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género? En caso de que su respuesta sea si continúe por favor con el siguiente cuestionario. 1. SI () 2. NO () 3. NS/NR () Marque: Orientación sexual () Identidad de género () | 2. ¿En su trabajo usted sintió un trato diferente al de sus compañeros debido a su orientación sexual o identidad de género? 1. SI () 2. NO () 3. NS/NR () Marque: Orientación sexual () Identidad de género () | 3. ¿Usted ha sentido exclusión o marginación a la hora de postular a una vacante laboral por su orientación sexual y/o identidad de género? 1. SI () 2. NO () 3. NS/NR () Marque: Orientación sexual () Identidad de género () | 4. ¿Usted ha sido víctima de alguna de estas situaciones en su trabajo por su orientación sexual y/o identidad de género? 1. ¿Su salario ha sido menor con respecto a sus compañeros de trabajo? () 2. ¿Ha trabajado más horas? () 3. ¿Se ha sentido excluido/a en la toma de decisiones? () 4. ¿No cuenta con los beneficios de ley? () 5. ¿No se le han reconocido sus logros laborales? () 6. ¿Acoso laboral? () 7. ¿Maltrato laboral? () |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>5. ¿En qué sector laboral se presentaron estas situaciones?</p> <p>1. Sector público <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. Sector privado ()</p> | <p>6. ¿Quiénes fueron los agresores?</p> <p>1. Empleador <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. Compañeros de trabajo hombres <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. Compañeros de trabajo mujeres <input type="checkbox"/> ()</p> <p>4. Personas que solicitan el servicio en su lugar de trabajo <input type="checkbox"/> ()</p> <p>5. Otras ¿Cuál? _____</p> | <p>7. ¿Usted se ha visto en la necesidad de ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en su lugar de trabajo?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NS/NR <input type="checkbox"/> ()</p> | <p>8. ¿Siente motivación en su trabajo? En qué medida:</p> <p>1. Muy poco <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. Poco <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. Medio <input type="checkbox"/> ()</p> <p>4. Mucho <input type="checkbox"/> ()</p> <p>5. Totalmente <input type="checkbox"/> ()</p> |
| <p>9. ¿Se ha sentido vulnerable al momento de solicitar un empleo?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NS/NR <input type="checkbox"/> ()</p> | <p>10. ¿Considera usted que su apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de la vacante de trabajo?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NS/NR ()</p> | <p>11. ¿Considera usted que fueron vulnerados sus derechos humanos en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NS/NR <input type="checkbox"/> ()</p> | <p>12. ¿Considera "normal" los tratos que recibió en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NS/NR <input type="checkbox"/> ()</p> |

Act
Vea

| | | |
|---|---|---|
| <p>13. ¿Le han obligado a hacerse pruebas de ITS o VIH?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NR ()</p> | <p>14. Solo Trans. ¿Le han tratado como hombre biológico o mujer biológica?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NR ()</p> | <p>15. Solo Trans. ¿Le han ridiculizado en voz alta llamándolo/a por su nombre legal original?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NR <input type="checkbox"/> ()</p> |
|---|---|---|

Act
Vea

A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN ALGUNAS PREGUNTAS CON RELACIÓN A SU BIENESTAR EMOCIONAL EN EL ÚLTIMO AÑO 2022-2023

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|
| <p>16. Durante los últimos 12 meses, en relación al espectro suicida: ¿Se identifica con alguna de las siguientes opciones?</p> <p>1. ¿Ha tenido ideaciones suicidas? ()</p> <p>2. ¿Intentos suicidas? ()</p> <p>3. ¿Ha planificado de qué manera hacerse daño? ()</p> <p>4. ¿Se ha provocado lesiones en su cuerpo de manera voluntaria o atentado contra su</p> | <p>17. ¿Usted ha presentado los siguientes síntomas en los últimos 6 meses?:</p> <p>1. ¿Vacío afectivo o sentimiento de tristeza? ()</p> <p>2. ¿Sentimiento de inutilidad o culpa? ()</p> <p>3. ¿Sensación de fatiga permanente?</p> <p>4. ¿Se siente nervioso/a todo el tiempo?</p> <p>5. ¿Ha tenido ganas de dejar todo y salir corriendo? ()</p> | <p>18. ¿Acude a terapia psicológica?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NR <input type="checkbox"/> ()</p> <p>19. ¿Acude a terapia psiquiátrica?</p> <p>1. SI <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. NO <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. NR ()</p> | <p>21. ¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con su vida? Califíquela en una escala de 1 al 10, donde 1 es totalmente insatisfecho y 10 es muy satisfecho</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>vida en el pasado? ()</p> <p>5. ¿Le han hospitalizado por haberse autoprovocado una herida, lesión, automedicado, consumido productos químicos? ()</p> <p>6. Otros ¿Cuál? _____</p> | <p>6. ¿Excesiva preocupación por el futuro? ()</p> | <p>20. ¿Acude a terapias alternativas?</p> <p>1. Yoga y/o relajación <input type="checkbox"/> ()</p> <p>2. Terapias espirituales <input type="checkbox"/> ()</p> <p>3. Meditación <input type="checkbox"/> ()</p> <p>4. Otros ¿Cuál? _____</p> | |
|--|---|--|--|

Hoy, 13 de noviembre de 2023, damos fe de que como profesionales de Salud Mental, hemos revisado el "Cuestionario" del estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, Sr. Carlos Alberto Loja Fierro, que será utilizado para su Tesis denominada: "Efectos que generan la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el período 2022-2023".

En base a dicha revisión hemos podido corroborar que dicho instrumento de investigación se rige al objetivo del mencionado trabajo, de manera particular en lo referente a parámetros relacionados a la Discriminación Laboral y al Bienestar Emocional de las personas participantes, vinculado a síntomas depresivos y ansiosos, además de indicadores de medición del espectro suicida, por lo que:

CERTIFICAMOS

La autenticidad de lo registrado en el presente, autorizando al Sr. Estudiante, hacer uso del mismo según sus intereses, dentro de lo legalmente permitido.

Atentamente:



Psic. Clin. Pablo Arévalo Iñiguez
 CI#0104172655
 Reg.1029-14-1289621
 Cel.0983460584
 psicciarevalo@gmail.com



Psic. Clin. Saúl Vásquez Ochoa
 CI#0102913290
 Reg.1029-10-1010087
 Cel.0981235771
 vsqz7@hotmail.com

Activar Windows
 Ve a Configuración

Anexo E Guía de encuesta, cuestionario

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con CI _____, participaré de manera voluntaria en la tesis del Sr. Carlos Alberto Loja Fierro estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, además, declaro que me han explicado que mi participación en la investigación sobre "Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023", se basará en responder a una serie de preguntas realizadas en un cuestionario, la cual pretende recolectar datos para el estudio. Reconozco que la información obtenida es estrictamente confidencial y será usada con fines académicos.

De esta forma, aceptó participar de forma libre y voluntaria en este estudio, de acuerdo a las condiciones establecidas.

GUÍA DE CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

1. Edad
2. Sexo biológico de nacimiento
3. Identidad de género
4. Orientación sexual
5. Estado civil
6. Nivel de instrucción
7. Lugar de residencia actual en la ciudad de Cuenca
8. Procedencia geográfica
9. Número de miembros en el hogar (incluyéndose)
10. Nombre de la organización en la que participa
11. Tiempo que participa en la organización, fundación o asociación
12. Actualmente vive con
13. Tenencia de la vivienda

PREGUNTAS EN BASE AL ENTORNO LABORAL

1. ¿En los últimos 12 meses usted ha sentido discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género? En caso de que su respuesta sea sí continúe por favor con el siguiente cuestionario.

2. ¿En su trabajo usted sintió un trato diferente al de sus compañeros debido a su orientación sexual o identidad de género?
3. ¿Usted ha sentido exclusión o marginación a la hora de postular a una vacante laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?
4. ¿Usted ha sido víctima de alguna de estas situaciones en su trabajo por su orientación sexual y/o identidad de género?
5. ¿En qué sector laboral se presentaron estas situaciones?
6. ¿Quiénes fueron los agresores?
7. ¿Usted se ha visto en la necesidad de ocultar su orientación sexual y/o identidad de género en su lugar de trabajo?
8. ¿Siente motivación en su trabajo? En qué medida:
9. ¿Se ha sentido vulnerable al momento de solicitar un empleo?
10. ¿Considera usted que su apariencia y forma de expresarse influyeron en la obtención de la vacante de trabajo?
11. ¿Considera usted que fueron vulnerados sus derechos humanos en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?
12. ¿Considera “normal” los tratos que recibió en el entorno laboral por su orientación sexual y/o identidad de género?
13. ¿Le han obligado a hacerse pruebas de ITS o VIH?
14. Solo Trans. ¿Le han tratado como hombre biológico o mujer biológica?
15. Solo Trans. ¿Le han ridiculizado en voz alta llamándolo/a por su nombre legal original?

PREGUNTAS EN BASE AL BIENESTAR EMOCIONAL

16. Durante los últimos 12 meses, en relación al espectro suicida: ¿Se identifica con alguna de las siguientes opciones?
17. ¿Usted ha presentado los siguientes síntomas en los últimos 6 meses?:
18. ¿Acude a terapia psicológica?

19. ¿Acude a terapia psiquiátrica?

20. ¿Acude a terapias alternativas?

21. ¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con su vida? Califíquela en una escala de 1 al 10, donde 1 es totalmente insatisfecho y 10 es muy satisfecho

Lugar _____

Día _____ Mes _____ Año _____

Firma participante

Firma Investigador

Anexo F Guías de entrevistas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con CI _____, participaré de manera voluntaria en la tesis del Sr. Carlos Alberto Loja Fierro estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, además, declaro que me han explicado que mi participación en la investigación sobre "Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023", se basará en responder a una serie de preguntas realizadas en una entrevista, la cual pretende recolectar datos para el estudio. Reconozco que la información obtenida es estrictamente confidencial y será usada con fines académicos. Acepto que la entrevista sea grabada, para posterior ser transcrita y analizada, los casetes con las grabaciones serán destruidos.

De esta forma, aceptó participar de forma libre y voluntaria en este estudio, de acuerdo a las condiciones establecidas.

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Carlos Alberto Loja Fierro

Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023

1. Se ha sentido usted discriminado en su lugar de trabajo Por que
2. ¿Cómo se manifestó la discriminación en el entorno laboral?
3. La discriminación se presentó de forma directa entendiendo que esta “consiste en el hecho de tratar a una persona, que se encuentra en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley” (Aguilera, 2007, p. 3), y de manera indirecta siendo esta "disposiciones, criterios o procedimientos aparentemente neutrales pueden poner a ciertas personas, por una de la razones previstas en la ley, en desventaja particular respecto de otras personas" (Aguilera, 2007, p. 9),
4. ¿Cuáles considera Ud. que fueron las principales razones por las que fue discriminado en su lugar de trabajo? (¿Por qué?)
5. ¿Usted considera que la discriminación recibida en el ámbito laboral afecto su bienestar emocional?

De qué forma afectó considerando los siguientes aspectos del bienestar emocional: El bienestar emocional son actitudes, emociones y características de la personalidad que generan estados de ánimo agradables, de optimismo, de armonía integral y una percepción de satisfacción con la vida y la propia persona. Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) citado en Guillamón, García , y Pérez (2017) lo definen como “una “construcción individual” que incluye medidas positivas como, el afecto positivo, la felicidad, la satisfacción vital, y otras – y medidas negativas - como el afecto negativo, la ansiedad, el estrés y la depresión, entre otras” (p.283). De igual forma, según Keyes (2007) citado en Peña, y otros (2017) menciona que el bienestar emocional está conformado por afectos, positivo-alto y negativo-bajo.

6. ¿Usted ha presentado medidas positivas en su bienestar consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles?
7. ¿Usted ha presentado medidas negativas en su bienestar consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles?

Lugar _____

Día _____ Mes _____ Año _____

Firma participante

Firma Investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con CI _____, participaré de manera voluntaria en la tesis del Sr. Carlos Alberto Loja Fierro estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Cuenca, además, declaro que me han explicado que mi participación en la investigación sobre "Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023", se basará en responder a una serie de preguntas realizadas en una entrevista, la cual pretende recolectar datos para el estudio. Reconozco que la información obtenida es estrictamente confidencial y será usada con fines académicos. Acepto que la entrevista sea grabada, para posterior ser transcrita y analizada los casetes con las grabaciones serán destruidos.

De esta forma, aceptó participar de forma libre y voluntaria en este estudio, de acuerdo a las condiciones establecidas.

GUIA DE ENTREVISTA A AUTORIDADES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Efectos que genera la discriminación laboral en el bienestar emocional de la población LGBTI que están articuladas a las diferentes asociaciones de la ciudad de Cuenca, durante el periodo 2022-2023

1. ¿Usted se ha sentido discriminado en el entorno laboral? ¿Por qué?
2. ¿Desde su punto de vista de qué forma se puede manifestar la discriminación hacia la población LGBTIQ+ en el entorno laboral?
3. ¿Cuál considera usted que es la discriminación más habitual? La discriminación directa entendiendo que esta "consiste en el hecho de tratar a una persona, que se encuentra en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley" (Aguilera, 2007, p. 3), o la indirecta siendo esta "disposiciones, criterios o procedimientos aparentemente neutrales pueden poner a ciertas personas, por una de la razones previstas en la ley, en desventaja particular respecto de otras personas" (Aguilera, 2007, p. 9),

4. ¿Desde su punto de vista cuáles considera Ud. que son las principales razones por las que se presenta la discriminación hacia la población LGBTIQ+ en el entorno laboral? ¿Por qué?
5. ¿Usted considera que la discriminación recibida en el ámbito laboral afecta el bienestar emocional de aquellas personas de la población LGBTIQ+?

De qué forma afecta considerando los siguientes aspectos del bienestar emocional: El bienestar emocional son actitudes, emociones y características de la personalidad que generan estados de ánimo agradables, de optimismo, de armonía integral y una percepción de satisfacción con la vida y la propia persona. Diener, Suh, Lucas y Smith (1999) citado en Guillamón, García , y Pérez (2017) lo definen como “una “construcción individual “que incluye medidas positivas como, el afecto positivo, la felicidad, la satisfacción vital, y otras – y medidas negativas - como el afecto negativo, la ansiedad, el estrés y la depresión, entre otras” (p.283). De igual forma, según Keyes (2007) citado en Peña, y otros (2017) menciona que el bienestar emocional está conformado por afectos, positivo-alto y negativo-bajo.

6. ¿Desde su punto de vista usted considera que las medidas positivas se vieron afectadas a consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles?
7. ¿Desde su punto de vista usted considera que las medidas negativas se vieron afectadas a consecuencia de la discriminación recibida en el ámbito laboral? ¿Cuáles?
8. ¿Cuál es su rol dentro de la institución?
9. ¿Qué medidas se han tomado o se están planificando ejecutar para evitar la discriminación en los espacios laborales hacia la población LGBTIQ+?

Lugar _____

Día _____ Mes _____ Año _____

Firma participante

Firma Investigador

Anexo G Análisis de las entrevistas en Atlas. Ti

The screenshot displays the ATLAS.ti software interface, divided into several main sections:

- Top Bar:** Includes navigation icons (Inicio, Buscar, Analizar, Importar & Exportar, Herramientas & Soporte Técnico) and administrative options (Administrar, Buscar & Filtrar, Herramientas, Vista).
- Explorador del proyecto (Project Explorer):** A hierarchical tree view on the left showing the project structure, including folders for 'Discriminación Laboral - LGBTIQ+', 'Códigos', and 'Entrevistas'. It lists various codes such as 'Alcoholismo y Tabaquismo (D-1)', 'Impactos a la salud (B-6)', 'Angustia (D-2)', 'Depresión (D-3)', 'Angustia, Estrés, Ansiedad (D-4)', 'Impactos al bienestar emocional', 'Asistencia a terapia psicológica', 'Estrés (D-2)', 'Miedos (D-4)', 'Sentimiento de rechazo (D-3)', 'Asistencia a terapia alternativa (D-1)', and 'Autoexamen de discriminación (D-1)'. A note at the bottom of this section reads: 'Afecta o no la discriminación a la salud, de qué forma'.
- Administrador de códigos (Code Administrator):** A central table listing codes with columns for 'Nombre', 'Enraizamiento', 'Densidad', and 'Grupos'. The table contains 20 entries, including codes like 'A hablar en público', 'Afectación a la vida personal', 'Agresiones psicológicas', 'Aislamiento', 'Al lugar de trabajo', 'Alcoholismo', 'Alcoholismo y Tabaquismo', 'Angustia', 'Angustia, Estrés, Ansiedad', 'Asistencia a terapia psicológica y alternativa', 'Autoexamen de discriminación (servidores públicos)', 'Burlas, bromas, mofas hirientes y despectivos', 'Búsqueda de independencia laboral', 'Chismes, habladurías', 'Color de piel', 'Comentarios ofensivos respecto a la imagen, com...', 'Condición transexual', 'Constitución de la República del Ecuador, LOSEP...', 'Depresión', and 'P...'. A 'Comentario:' field is visible at the bottom of the table.
- Documento (Document View):** The bottom section shows a document titled 'D 1: ENTREVISTAS AUTORIDAD 1'. It contains a text segment with several numbered points (1-6) discussing labor discrimination against LGBTIQ+ individuals. A list of codes is applied to this text, including 'Percepción', 'Discriminación directa', 'Manifestaciones', 'Medidas contra la discriminación', 'Razones', and 'Otros impactos'.