



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de
las prácticas discriminatorias en el plano laboral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Yucra Vega, Alexandra Lisset (orcid.org/0000-0002-1157-2552)

ASESORA:

Dra. Guzman Rodriguez, Natalia Mavila (orcid.org/0000-0002-1381-8261)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

TRUJILO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, porque pese a todo me permitió conocer a las personas correctas que no dejaron que me dé por vencida, a Halia fuente inagotable de energía que me recargo de ella en todo este proceso, te amo infinito y a mis padres por su apoyo incondicional y su confianza en mí para cumplir este objetivo. Finalmente, al Dr. José Francisco Rodríguez Julca por su amor a la profesión y su vocación de maestro, en donde este; sus hijitos lo están logrando.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ayudarme con su tiempo que me permitió tener el mío para desarrollar este trabajo, a mi partner Sebastián, por su apoyo y su paciencia en momentos difíciles, a las *Zetas* por sus noches de desvelo conmigo y a Juan por cargarse conmigo el desafío de concluir este objetivo. Gracias a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías y Subcategorías.....	10
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6. Procedimiento	12
3.7. Rigor científico	12
3.8. Método de análisis de datos.....	13
3.9. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 01. Entrevistados.....	15
------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación de diseño fenomenológico, pretende explorar las percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de la discriminación laboral. La muestra estuvo conformada por siete participantes. Se utilizó la entrevista semiestructurada y una guía de preguntas, previamente validada. Los datos se analizaron a través del programa MAXQDA Analytics Pro 2020 que permitió obtener categorías emergentes. Los resultados reflejan que los miembros de la comunidad LGBT+ vivencian de manera cotidiana la discriminación laboral debido a su identidad, esto se da por medio de insultos, bromas pesadas, exclusión de momentos de trabajo o recreación, entre otros. Se sugiere continuar con las investigaciones de tipo cualitativo enfocándose en las identidades sexuales que caracterizan a dicha comunidad.

Palabras Clave: Comunidad LGBT+, discriminación laboral, prácticas discriminatorias, expresiones discriminatorias.

ABSTRACT

This research is of a phenomenological design, it aims to explore the perceptions of members of the LGBT+ community about employment discrimination. The sample consisted of seven participants. The semi-structured interview and a previously validated question guide were used. The data was analyzed through the MAXQDA Analytics Pro 2020 program, which allowed emerging categories to be obtained. The results show that members of the LGBT+ community experience job discrimination on a daily basis due to their identity, this occurs through insults, practical jokes, exclusion from moments of work or recreation, among others. It is suggested to continue with qualitative research focusing on the sexual identities that characterize said community.

Keywords: LGBT+ community, employment discrimination, discriminatory practices, discriminatory expressions.

I. INTRODUCCIÓN

El espacio de trabajo es el ambiente donde se pasa la mayor parte del día, siendo un factor importante para ser considerado (Fuchs, Morales y Timana; 2022). La vida laboral exige una empleabilidad sostenida que les permita contribuir de manera positiva (Alcover, et al., 2021); la calidad de vida laboral es fundamental ya que esta impactará en el propio comportamiento del colaborador, así como en el desempeño que refleja la obtención de metas de la organización (Cruz, 2018).

Sin embargo, las oportunidades laborales no se dan a todos por igual y esto no depende únicamente de los requerimientos de un puesto o algo semejante sino que más bien del trato inadecuado que se da en el entorno laboral, en ocasiones estos pueden desembocar en discriminación laboral esta es comprendida como todo acto de diferencia, exclusión o trato preferencial de alguna manera relacionada al ámbito laboral, sea en el proceso de selección o en el trabajo mismo, tomando como premisa raza, color de piel, sexo, religión que profesa, preferencia política u otro tema que no tenga un sustento justo (Mina y Barzola, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) en el discurso pronunciado en el marco de la conmemoración del día internacional del trabajo menciona que tiene como uno de sus principios la igualdad, por lo que, sobre la discriminación refiere que si bien hay manifestaciones de esta que no se ven de forma flagrante, siguen existiendo y van adquiriendo nuevas formas menos evidentes de manifestarse. Además, señala que las desigualdades hacia los grupos discriminados han ido en aumento.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) señala que desde el confinamiento, la capacidad para buscar y encontrar un centro laboral se complicó lo que afecta directamente la disminución de las actividades económicas afectando a las organizaciones como se evidenció en el mercado laboral.

En la realidad peruana, el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2020) refiere que existen 1193.2 millones de personas que son

económicamente activas pero que se encuentran desempleadas. Considerando además, que la entidad mencionada informó que en el mismo año el 75.5% oscilaba entre las edades que normalmente labora.

En La Libertad, la tasa de actividad en el 2021 en hombres es de 82.7% amplio contraste con las mujeres del 57.8%, se observa la marcada diferencia, dentro de lo mencionado; no se sabe con certeza cuanta oportunidad laboral reciben los miembros de la comunidad LGBT+ (INEI, 2021).

Castillo (2018) señala que la comunidad LGBT+ está rodeada de muchos mitos, el primero en sobresalir es que es el resultado de perversión moderna, ignorando episodios de la historia que muestran que la diversidad sexual existe en la sociedad hace centenares de años sino es que hace siglos

Ruíz, et al. (2018) El reconocimiento de los derechos LGBT+ ha sido un trabajo constante y arduo que aún se viene desarrollando en muchos países, sin embargo, en países donde ya fueron reconocidos sigue existiendo discriminación hacia ellos por su orientación sexual, esto se da en distintos campos, no solo en el área social; las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral también están presentes.

Uno de los grandes desafíos de la época actual es la discriminación y violencia dirigidas a los miembros de la comunidad LGBT, en consecuencia se considera de gran relevancia el poder de influencia que ejercen los factores de estructura y cultura en el esquema social de prejuicios que desembocan en discriminación (Martínez e Íñiguez, 2017).

Existe discriminación y exclusión en el área laboral dirigidos hacia la comunidad, dichas actitudes vienen por parte de los empresarios o los dueños de las pequeñas organizaciones o el cliente, se ve reflejado en los roles u oficios a los que son asignados los miembros de la comunidad LGBT+ que son determinados por su aspecto físico (Jiménez, et al., 2017).

La discriminación laboral a causa de orientación sexual, impacta en el desempeño de los colaboradores que son miembros de la comunidad LGBT+ dado que se encontraron un aumento en niveles de estrés laboral que da como

resultado mayor incidencia en depresión u otro tipo de enfermedades mentales (Moya & Moya, 2020)

La comunidad LGBT desde hace algunos años viene promoviendo el empoderamiento entre sus miembros a fin de generar mayor capacidad para percibir los actos de discriminación y la determinación para denunciar los mismos, así pues se considera un arma de bastante utilidad el empoderar a los miembros de la comunidad pues les da lo necesario para hacerle frente a las situaciones de discriminación por su orientación sexual (Vázquez, 2019).

Por lo anteriormente expuesto, resulta importante poder recoger y clasificar las percepciones sobre la discriminación laboral enfocándose en un grupo que cada vez tiene más presencia y alza su voz para que sus derechos sean reconocidos, nos referimos a la comunidad LGBT+.

Dada la problemática planteada se propone la siguiente interrogante: ¿Qué significado le dan los miembros de la comunidad LGBT+ a las actitudes discriminatorias en el plano laboral?

De igual relevancia es mencionar lo significativo de llevar a cabo este estudio de investigación. En primer lugar, el trabajo permitirá vislumbrar como perciben la población antes mencionada la discriminación laboral. En segundo lugar, y teniendo en cuenta lo complicado que ha sido para muchos el volver a emplearse después de la situación de confinamiento que se ha vivido, resulta importante poner conocer si todos poseen las mismas oportunidades frente a la competencia en el mercado laboral, es decir, no existen desventajas injustificadas para la contratación de un individuo. Del mismo modo, el estudio servirá como antecedente para futuros investigadores que quieran seguir investigando la variable, ya que bajo el rigor científico que se desarrollará el trabajo lo vuelve una fuente confiable.

El estudio cuenta además con relevancia social, ya que como se ha mencionado en líneas anteriores se podrá conocer si existe discriminación laboral a los miembros LGBT+ desde la experiencia personal de los mismos. Además, permitirá tener una idea base sobre una problemática que se vive día a día como es la discriminación laboral en ciertos grupos, en este caso la comunidad LGBT+.

Finalmente, se recepciona información que se derivará al campo científico, que permitirá a este acumular nuevos conocimientos sobre una población poco abordada, además de contribuir con la realización de estudios cualitativos que permitan conocer realidades sociales con veracidad científica.

En consecuencia, se plantean los siguientes objetivos a trabajar:

Como objetivo general se pretende explorar las percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de la discriminación laboral.

Como objetivos específicos: Identificar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, así como conocer las expresiones discriminatorias a la comunidad LGBT+ en las organizaciones.

II. MARCO TEÓRICO

La discriminación es un fenómeno latente en diferentes aspectos, uno de ellos es la ejercida en la vida laboral, para conocer dicho fenómeno es necesario recurrir a la literatura, es así que se contemplan estos trabajos previos que pueden dar un panorama previo al trabajo investigativo.

Jiménez et al. (2017) en su trabajo sobre la discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT en Colombia, mediante una serie de entrevistas semiestructuradas a 24 personas, mostraron que las empresas prefieren empleados varones pensando en los posibles riesgos de seguridad ocupacional. Por otro lado, se reflejó que la vida laboral de la comunidad está encabezada por hombres homosexuales.

En la realidad nacional, Santa & Antezana (2021) en su trabajo sobre el impacto en la imagen corporativa en referencia a la inclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBT, mediante una metodología mixta, determinaron que si bien se considera que no existe discriminación al momento de la contratación, se rescata que los miembros de la comunidad están expuestos a actos discriminatorios por parte de sus propios compañeros o bien del público que atienden.

Teorizando la discriminación, Zepeda (2011) ofrece un marco conceptual donde resalta que la discriminación es un fenómeno cultural impulsado por la sociedad y su colectivo imaginario que se refiere a la representación mental que se tiene acerca de cómo deben ser las cosas a lo que se denomina estigma o prejuicio, las representaciones intangibles que no necesitan más que esa fuerza para causar un impacto negativo en sus víctimas que puede llegar a ser sistemático.

Becker (1957) postuló la teoría del gusto por la discriminación pretendiendo visibilizar el impacto que dichas prácticas en la economía respecto a los costos monetario y el costo neto que estos representan, explicando el fenómeno: la organización contratante tiene reservas para contratar a una mujer a quien le asigna una remuneración menor en comparación a la remuneración que se le ofrece a un hombre, dado que el pacto laboral femenino implica costos adicionales. Además, existen desventajas para las organizaciones de prácticas discriminatorias respecto a la competitividad de sus colaboradores.

Quintero (2020) comenta la teoría de Becker, expresa que la elección de colaboradores y las diferencias salariales que se producen son elecciones subjetivas de la organización; añade, además que es el conocimiento y la acumulación de habilidades las que determinan la productividad del colaborador

Arrow (1973) observa que el trabajo de Becker presenta una falencia competitiva y respecto a las pérdidas económicas solo se presentan a corto plazo; por lo que, postula la teoría analítica que tiene como premisa segregar a los colaboradores, asumiendo que estos poseen características según el grupo al que pertenecen, edad, sexo, nivel académico, entre otros; se fija en características a nivel grupal más no repara en características individuales.

Riascos, Acosta & Erazo (2020) manifiestan que una de las problemáticas halladas por Arrow radica en que el colectivo respalda sus ideas en la elección democrática, ante esto las minorías no obtienen inclusión

La teoría de la identidad social propuesta por Scandroglio (2008) ofrece una visión enfocada en el individuo; esta sostiene que la persona forma la imagen de sí mismo en relación a cómo el mundo a su alrededor lo recibe, parte de la imagen personal se forma por su pertenencia a los grupos sociales, estos a su vez le asignan una categoría. El auto concepto toma relevancia para esta teoría dado que la identidad social de la persona será el resultado de la percepción y cómo valora el individuo su pertenencia a un grupo. Por otro lado, también se asignan características a otros individuos según los grupos sociales que conforman, dando espacio a prejuicios y posibles actos discriminatorios.

La teoría de categorización del yo basa su idea principal en la existencia de varios niveles de abstracción; cuando un individuo analiza su concepto sobre sí mismo en función a las características compartidas con alguna categoría o grupo y vincula estas a sus diferencias con otros generan la despersonalización del individuo ligada a la identidad social, es importante recalcar que esto será guiado por la percepción que tendrá sobre el comportamiento y el accionar que deben tener los partícipes del grupo social. Por otro lado, el proceso de personalización se da cuando el individuo reconoce características personales que lo vuelven único; dicho proceso está ligado a la identidad personal (Turner, 1990).

Sosa, Espinoza y Can (2020) refieren que en el contexto laboral, la discriminación se dan cuando los empleados o empleadores tratan de modo diferenciado a un individuo en el proceso de reclutamiento y selección, durante evaluaciones de desempeño para una promoción de cargo dejándolos fuera de carrera basándose en criterios subjetivos y dejando de lado las competencias que requiere el puesto vacante; generalmente las prácticas discriminatorias nacen por concepciones prejuiciosas e ideas de lo que debe ser y no ser.

La discriminación en el ambiente laboral se entiende como los actos diferenciados que se dan con razones injustificadas, así como actitudes prejuiciosas sobre características personales de un individuo, dándole a este una condición de descalificación e inferioridad (Castillo, 2019).

Gómez (2017) señala que la discriminación en el trabajo se describe como la acción de distinción, restricción o acción de excluir o priorizar a un individuo u otro por razones poco imparciales que resulta en restricción y obstaculización del ejercicio pleno de sus derechos; las obstaculizaciones se dan a raíz de nacionalidad, color, sexo, género, cultura a la que pertenece, discapacidad, condición económica o social, idioma, entre otros

Castro (2001) expresa que la discriminación en el contexto laboral es toda aquella distinción, conductas preferenciales o exclusión que se dan motivadas por un vínculo laboral, asentando sus bases en criterios de preferencia política, sexo, color, raza, y cualquier otro motivo injustificado que afecte el trato igualitario en el trabajo u ocupación. Dicho fenómeno se puede dar en tres etapas, la pre ocupacional que es antes de la celebración del contrato laboral que es en esta etapa donde se esconden prácticas discriminatorias más intensas que se esconden tras requisitos de las organizaciones; la etapa ocupacional que es el ejercicio del trabajo y la etapa post ocupacional que es terminada la relación de trabajo.

Lobato (2022) señala que resulta indispensable resaltar que la discriminación a menudo, no se presenta de modo abierto por lo que limita poder identificar fácilmente los actos discriminatorios y más aún probar que se dieron; lo frecuente es que se de manera soslayada lo que dificulta su constatación para que la persona que ejerció dichas prácticas reciba la sanción correspondiente; los

motivos que mueven este fenómeno es conocido de modo general, sin embargo, específicamente los motivos que mueven a cada individuo que ejerce el acto son meramente subjetivos y se encuentran en la mente del actor.

Si bien las prácticas discriminatorias en el plano laboral tienen diferentes manifestaciones se puede distinguir dos modalidades; la discriminación laboral de manera directa se da cuando se basan las acciones tomando en consideración únicamente un grupo que normalmente son los más vulnerados, estos pueden ser raza, sexo, religión, preferencia política, orientación sexual, entre otros, como en el caso de estos últimos una práctica discriminatoria en la que se evidencia dicha modalidad es en no promoverlos a razón de su orientación; Por otro lado, la modalidad indirecta que se da cuando los motivos de la discriminación son encubiertos por razones aparentemente objetivas, pero que termina afectando a un grupo dando espacio a la desigualdad laboral (Fuentealba, et al., 2022)

Las prácticas discriminatorias tiene su origen en las razones injustificadas que son compartidas por las personas que ejercen discriminación y que impactan a la víctima de modo que ve tratos diferentes y degradantes (Chahuán & Flores, 2021).

Lo que provocan los actos discriminatorios, el acoso o la exclusión dentro del mercado laboral con frecuencia suelen ser las percepciones subjetivas de la heteronormatividad, es decir, la creencia de lo que se considera “normal” a los ojos de la sociedad, así como prejuicios que no son más que ideas interiorizadas con antelación sobre cómo debe ser la apariencia y comportamiento de cada individuo dependiendo de su sexo u orientación, sino se encaja en dichos estándares se manifiesta la discriminación en forma de burlas o acosos (Sosa, Espinoza y Can, 2020).

La discriminación por sexo u orientación es que estas muchas veces son impulsadas por los estereotipos tradicionales que a lo largo de la historia han permitido mantener desigualdades que incluso se ven normalizadas; uno está ligado e influenciado a lo otro, fenómenos que dada su relevancia requieren de investigación (Viana, 2020).

Fuentealba et al. (2022) Mencionan que las personas con capacidad de deconstrucción asumen posturas menos sexistas lo que les lleva a construir la idea que no existen roles reales, sino que son contruidos por la sociedad, por lo que dichas personas lograrían identificar con más velocidad las formas de discriminación que son respaldadas por creencias culturales tradicionales, así como ser más sensibles ante prácticas discriminatorias a su alrededor o en contra de sí misma, basadas en fundamentos con poca razón.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio seleccionado para el trabajo es cualitativo, el cual se centra en la comprensión de ciertos fenómenos determinados con el propósito de comprender sus impresiones y perspectivas sobre sus propias vivencias (Arias & Coninos, 2021).

Así mismo se utilizó el diseño fenomenológico que recoge las percepciones subjetivas de los sujetos acerca de la realidad, de estas impresiones se pueden generar objetivos que se deseen trabajar a profundidad; se estudia una temática determinada que permitirá conocer las vivencias desde la persona que las experimenta (Macías, 2018). Es por ello, que se pretende recoger las percepciones de la comunidad LGBT+ sobre la discriminación laboral a la que son sometidos.

3.2. Categorías y Subcategorías

El fenómeno de la discriminación en el ámbito laboral es aquella que es ejercida en base a ideas preconcebidas negativas sobre cómo debe ser el individuo (Mina y Barzola, 2018).

Con respecto a las prácticas discriminatorias que viven las personas de la comunidad LGBT+ se expone que suelen darse por los prejuicios de los colaboradores o los mismos contratantes (Moya & Moya, 2020).

Teniendo en mente ello; y de manera preliminar, se proponen las siguientes categorías:

Prácticas discriminatorias; dentro de esta categoría se contempla las subcategorías de exclusión de reuniones de equipo, exclusión del proceso de selección y exclusión de momentos de recreación grupal

Expresiones discriminatorias; se completa en este apartado las expresiones prejuiciosas, bromas ofensivas e insultos violentos.

3.3. Escenario de estudio

El acercamiento al escenario de estudio va permitir al investigador conocer la manera en la que se estructura el escenario escogido, conocer el funcionamiento y su dinámica para posteriormente dar a conocer a los demás sobre este (Guerrero, 2017).

El escenario de estudio será conformado por 07 personas pertenecientes a la Comunidad LGBT+, laboralmente activos sea en sector formal o informal.

3.4. Participantes

Arias (2020) menciona que la población es entendida como una agrupación con aquellos elementos o unidades de análisis que son accesibles para pertenecer a un ámbito de desarrollo del estudio y presentan características en común, es accesible y delimitada tanto por el problema como por los objetivos del estudio. La población participante del presente estudio se reconoce como parte de la Comunidad LGBT+, es laboralmente activa tanto en el sector formal o informal, laboralmente activa como mínimo en los dos últimos años y son mayores de edad.

Para el desarrollo del trabajo se empleó el tipo de muestra no probabilística por conveniencia donde se recoge la población en base a un proceso en donde se brinda iguales oportunidades de ser seleccionados, generalmente este tipo de muestreo se da por conveniencia en dónde se selecciona a los participantes que se considera más accesibles y de una rápida investigación; es decir, busca la muestra que sea representativa cualitativamente y esto incluye grupos que cumplan con características de interés, además de seleccionar a los participantes con los que se tiene mejor acceso (Hernández y Carpio, 2019).

Teniendo en consideración los siguientes criterios de inclusión, pertenecer a la comunidad LGBT+, ser laboralmente activo, ser mayor de edad, estar dispuesto a participar libremente del estudio. Así como se excluirán los participantes que no hayan laborado por al menos dos

años sea de manera formal o informal y los que se consideren que brinde información poco confiable.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista es la técnica seleccionada con la que se desarrolló el trabajo. En específico, la entrevista semiestructurada, que es usada con frecuencia en investigaciones sociales, esta se asemeja a una conversación social, sin embargo, persigue un fin al que se llega aplicando principios comunicativos propios de la interacción humana (Ríos, 2019).

Para la obtención esperada de datos se realizó la construcción de un cuestionario Feria et al. (2020) la define como un serie de preguntas que serán aplicadas con el objetivo de recolectar información que servirá al investigador.

3.6. Procedimiento

Se inició recogiendo datos sociodemográficos previos a la entrevista y concertando la fecha en la que se desarrollará la misma. Posteriormente, se les hizo llegar a los participantes el consentimiento informado el cual debe ser revisado y firmado para dar pase al desarrollo de la entrevista donde se les explicará el propósito del trabajo investigativo y se pedirá la autorización para grabar mediante una aplicación incorporada en el teléfono la entrevista.

En un segundo momento, se transcribió todo lo hablado durante las entrevistas y se generaron anotaciones pertinentes para poder llevar dichas anotaciones al software MAXQDA Analytics Pro 2020 que permitió categorizar la información recabada.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es aquel que proporciona la certeza que el trabajo cualitativo realizado cumple con las características para considerarse científico (Valencia et al; 2011).

Existen tres elementos importantes que enmarcan el valor científico de este tipo de investigación, estas son: La credibilidad es aquella que confirma que los resultados obtenidos son verdaderos, se puede corroborar las personas que participaron en la investigación así como que no existe conflicto de intereses en cuanto a los desarrolladores del proyecto. La conformidad es la posición neutral que se toma durante el análisis de datos así como para su interpretación, esta se ve reflejada cuando en otros trabajos de características similares se encuentran hallazgos que refuerzan los resultados presentados. La transferibilidad es la que permitirá asimilar los hallazgos en fenómenos diferentes que cuenten con características semejantes a las estudiadas (Arias & Giraldo, 2011).

3.8. Método de análisis de datos

Se utilizó el análisis cualitativo fenomenológico que tiene como principal fin la comprensión del significado que los participantes proporcionan de sus propias experiencias; es fundamental recoger a profundidad y con detalle las descripciones de las experiencias particulares que al investigador le interesa estudiar (Duque y Granados, 2019).

Se recogió toda la información pertinente mediante la entrevista realizada de manera individual con cada uno de los participantes, mismas que serán grabadas. Luego, se hicieron comentarios iniciales respecto a lo recolectado para pasar a identificar los temas emergentes a partir de las frases literales de los entrevistados que se sintetizan en un lenguaje adecuado. Posteriormente, se procederá a agrupar lo antes sintetizado mediante el software de análisis de datos MAXQDA para, finalmente, elaborar tablas de los temas y presentar los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos éticos

Dentro de los reguladores nacionales se encuentra al Colegio de Psicólogos del Perú (2018) que señala en el capítulo tercero que toda investigación debe ceñirse a las normas internacionales y hace hincapié en respetar la libre participación de la población mediante la

difusión del consentimiento informado; el investigador debe garantizar que en el trabajo presentado es libre de plagio o falsificación de la información que infringen el código de ética.

Corroborando lo antes mencionado, la American Psychological Association (APA, 2020) afirma que para realizar un trabajo de carácter científico es necesario el uso de métodos y técnicas que se rijan a las normas, de manera que se pueda asegurar su validez en instancias internacionales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 01. Entrevistados

Ficha de participantes				
Codificación	Orientación sexual	Profesión	Ocupación	Labora actualmente
P1G	Gay	Estudiante de administración	Vendedor	Sí
P2G	Gay	Obrero	Trabajo en campo	Si
P3B	Bisexual	Comunicadora/ diseñadora	Fotógrafa y editora	Si
P4T	Transexual	Estilista	Peluquera	Si
P5T	Transexual	Decoradora	Decoradora	Si
P6G	Gay	Egresado ingeniería de materiales	Operario	Si
P7G	Gay	Bachiller en administración	Asistente de administración	Si

Fuente: Elaboración propia

La presente investigación surge de la necesidad de conocer la realidad que viven los miembros de la comunidad LGBT+, en específico de su situación en el plano laboral, es importante conocer cómo se presenta la discriminación la población mencionada a razón de su orientación sexual. Martínez e Íñiguez (2017) resaltan que la discriminación y la violencia dirigida a las personas por su orientación sexual representa uno de los grandes desafíos de la actualidad, así como apuntan a la influencia cultural y el esquema social como posibles raíces de los prejuicios que escalan hasta llegar a ser discriminación.

El diseño metodológico escogido para la investigación es fenomenológico que busca conocer las percepciones personales de los participantes y analizar estas (Macías, 2018). A continuación se discuten los hallazgos más relevantes de este estudio.

Se planteó como primer objetivo específico identificar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, a partir del cual se identificó la categoría de *prácticas discriminatorias*, misma que se compone de tres subcategorías, las cuales son exclusión de momentos de recreación que de acuerdo a los hallazgos encontrados, pudo concluir que los miembros de la comunidad LGBT+ sienten que el trato cambia a partir que revelan su orientación sexual, esto se refleja en las miradas y eso hace que se sientan excluidos e incluso marginado (Chahuán & Flores, 2021) hacen alusión a las prácticas discriminatorias se evidencian de manera directa en los cambios en la manera en la que se trata al individuo debido a que se conoce su orientación sexual, dando a veces un trato degradante.

“...uno nunca va a decir que soy gay a la primera persona que vea, si no ir conociendo y el trato de cada uno. Y que el trato nunca esté cambiado lo que me ha pasado en la actualidad...” (P2, Gay)

“...Sí, en algún momento fui excluido -fuera del trabajo, en los momentos que se reúnen para actividades que no son del trabajo pero entre compañeros-...” “...Se sentía la marginación -cuando en el proceso de selección se sintió el trato diferente, en la actitud por mostrar mi orientación sexual- ...” (P6, Gay)

“...he dado a conocer pues que soy una persona abiertamente gay en mi centro de trabajo, se siente la mala vibra cuando estoy cerca de ellos como me miran como actúan conmigo...” (P7, Gay)

La segunda subcategoría que representa el exclusión en los procesos de selección, se encontró que la población estudiada evita se mencionar su orientación para no poner en riesgo su elección laboral justa en el proceso, también, es importante recalcar que en el caso de las mujeres transexuales tienen mayor dificultad para obtener un puesto laboral debido a su apariencia física. Sosa, Espinoza y Can (2020) mencionan que la discriminación por parte de los empleadores no solo se manifiesta con el trato diferenciado que se le da a las personas por su orientación sexual, sino que también en las

evaluaciones de desempeño donde se descalifica sus competencias basados en prejuicios evitando que se ascienda o consiga la consecución de línea de carrera.

“...Si, pero casi no - en algún momento pensé en postular a un trabajo- porque por mi condición -orientación sexual- casi no, mejor dije voy a trabajar en mi casa, yo ya miraba mi opción y dije no mejor voy a trabajar en mi propia casa, va ser fácil y es así pues yo ya miraba mi opción y dije no va ser fácil...” “...Yo casi mayormente, casi no he podido - encontrar un trabajo formal en una empresa X porque sabes que yo como ya me sabía que por mi opción sexual no iba a encontrar trabajo fácil...” (P4, Transexual)

“...Chico o chica trans es ya discriminado, excluido y hasta botado de su centro de trabajo...” “...los chicos gay tienen más acceso al empleo laboral ya sea público o privado mayormente público digamos porque una empresa por su apariencia, que viste con un Caballero es más aceptado ya sea en la sociedad y en el trabajo no tanto una mujer trans...” (P5, Transexual)

“...Actualmente en el trabajo en el que estoy, a diferencia de años postulando a otros trabajos, creo que han mejorado más en amabilidad...” (P6, Gay)

“...usualmente no -me he sentido excluido de los procesos selección pero creo que es porque- trató de no mencionar por mí por el género pues no diría que no...” (P7, Gay)

Para terminar, la subcategoría de *exclusión de reuniones de equipo*, los participantes mencionaron que sienten reservas de mencionar su orientación ya que esto desencadena que el trato hacia ellos sea desagradable y que la dinámica de trabajo cambie (Moya & Moya, 2020) tocan el tema del desempeño en el trabajo y como este se ve afectado debido a la discriminación y no solo a nivel emocional considerando la motivación sino también al generarse conflictos al momento de crear equipos de trabajo, el trato diferente que cambia la manera en la que se trabaja, afectando directamente la productividad.

“...por temas personales con mis compañeros de trabajo conmigo es un poco complicado -interactuar con los hombres heterosexuales de mi trabajo después que revele mi orientación sexual-...” “...parte de los hombres como que ya en un inicio fue normal como un trato de compañeros de trabajo después con algunas amistades, pero, sin embargo, algunas personas pues si es desagradable el trato que me dan porque es muy uhm... discriminatorio...” (P7, Gay)

“...a decir verdad quizá en mis primeras experiencias laborales como que con mucha reserva por el tema de no comprometer mi puesto o la permanencia en el trabajo...” “...quizá a primera intención como que no lo comunicas como te comento para preservar tu imagen, tu apariencia, pero ya conforme uno como que agarra más experiencia tanto en el trabajo como comienza a madurar sus pensamientos, sus posturas como que ahora ya puedo decir sin ninguna represalia o digamos preocupado de que pueda afectarme...” (P1, Gay)

Respecto al segundo objetivo, conocer las *expresiones discriminatorias* a la comunidad LGBT+ en las organizaciones, de la que a su vez contienen tres subcategorías, las cuales se mencionan a continuación.

Expresiones prejuiciosas, según los hallazgos encontrados muestran que los miembros de la comunidad están expuestos a comentarios prejuiciosos, generalmente por su apariencia, ya sea cabello, ropa o el comportamiento, en este sentido cabe resaltar que este modo de discriminación es más significativa en las personas transexuales (Castillo, 2019) mmenciona que las actitudes prejuiciosas en el ambiente laboral, a menudo dadas a modo de comentario provocan el los perjudicados sensación de inferioridad u descalificación.

“...Me lo han dicho, quizá desde que yo tomé conciencia este tipo de comentario han disminuido, el clásico no pareces gay o no te vistes como tal, o no eres ruidoso, colorido, exagerado...” “...no estamos ahí para ser expuestas ni estar sufriendo estos nombre, esos apelativos, estas faltas micro y macro agresiones que también pasan...” (P1, Gay)

“...en nuestra comunidad como mujeres trans somos doblemente o triplemente discriminadas, ya sea por nuestra orientación...” “...por mi identidad ya me están discriminando porque tengo cabello largo porque me visto como una mujer, porque tengo un accesorio de mujer y siempre existe discriminación...” (P5, Transexual)

“...cuando uno se relaciona mayormente busca la amistad de esa persona. No necesariamente nosotros queremos algo más serio, no queremos intimidar, no queremos hacer nada, solamente ser amigable...” “...estamos en la comunidad nosotros a veces nos sentimos marginados, a veces se siente el desprecio y no solo es verbal si no en la mirada, ahora cómo que ha reducido o bajado eso y hay mejor trato para nosotros...” (P6, Gay)

“...no querían juntarse conmigo y como que me extraña, pues yo no soy nada raro a mi parecer o puede afectarles en algo...” (P7, Gay)

La segunda subcategoría denominada *bromas ofensivas*, refleja en los resultados que los miembros de la comunidad sienten que dichas bromas pasan a ser burlas o mofo de sobre su orientación, en ocasiones llegando a ser vulgares, además manifiestan que generalmente deben ignorarlas cuando suceden para que el incidente no escale (Sosa, Espinoza y Can, 2020) consideran que dicho fenómeno se presenta por ideas interiorizadas sobre cómo debe ser la apariencia y el comportamiento de los otros según su orientación, al no encajar dentro de los parámetros establecidos de manera subjetiva se cae en discriminación haciendo bromas que caen en la burla y ridiculización de los miembros de la comunidad LGBT+.

“...pienso que lo dicen o hablan desde su ignorancia...” (P7)

“...para ellos es normal pero para nosotros es vulgar...” (P7)

“...depende, porque si es hombre es más pesada y es como que oye no, te estás pasando, es una falta de respeto, nos incomodamos...” (P6)

“...así como las otras personas nosotros también sentimos y prácticamente lo tomamos como una burla, una mofa...” (P5)

“...Si a veces sí, pero hay que saberlo sobrellevar, bueno si estuviera sola en mi salón le haría un paro, pero como hay gente hay que disimular porque ya me conozco que me altero y la gente, las clientas se pueden llevar una mala impresión...” (P4)

“...hay comentarios que pueden pasar como sutiles como algunas bromas entre compañeros y demás, pero son palabras que hieren de cierta manera...” (P3)

“...justo un compañero de trabajo que entró recién, le platicaron algunos compañeros de mi sexualidad y ahí empezó, así como a fastidiarme, tirándome indirectas, bueno, sí eso no me gustó para nada...” (P2)

Para terminar, la tercera subcategoría, Insultos violentos, los participantes indican que se sienten vulnerados, pese a actuar con profesionalismo como amerita el trabajo, sienten que cuando se da deben callar e ignorarlo para no comprometer su puesto (Fuentealba, et al., 2022) denomina a este modo de discriminación como discriminación directa, cuando se vulnera a un grupo específico, en este caso su orientación sexual-

“...Normalmente, trato de analizar la situación porque a veces se está vulnerando...” (P6)

“...yo soy de la idea de no hacerles caso, evitarlas, por ejemplo en mi trabajo no voy a ponerme boca a boca con un cliente, mejor evitar...” (P4)

“...nosotros mantenemos una postura de personas generalmente o socialmente adaptadas, actuamos normal, pero si me parece mal hecho de que pues te agredan por ser bisexual, lesbiana y ese tipo de cosas...” (P3)

“...A veces sí suele suceder, más en el tema del trabajo. Hay personas que insultan a uno que no es de su mismo género, que es gay, hay mucha discriminación más en el trabajo...” (P2)

Los resultados encontrados en esta investigación tienen un punto de coincidencia con los trabajos propuestos por Jiménez et al. (2017) y Santa & Antezana (2021) que como en este trabajo se expone, los miembros de la comunidad LGBT+ que tienen más oportunidad laboral son los gay especialmente los que tienen forma de vestir masculina, además que la discriminación no solo se da en el proceso de selección sino que son los propios compañeros de trabajo los que ejercen discriminación teniendo como premisa prejuicios y la propia ignorancia sobre la comunidad LGBT+, así también, los clientes discriminan a la población mencionada y evita se atendida por esta.

Los resultados concuerdan con lo mencionado por Scandroglio (2008) en la teoría de la identidad social, ya que esta menciona a cada grupo se le asignan características generales que se le considerarán personales por el solo hecho de identificarse con un determinado grupo, es así que se deja una brecha para los prejuicios; en los resultados se evidencia que tanto las prácticas como las expresiones discriminatorias nacen por prejuicios de las personas, el asumir que todos los miembros de la comunidad LGBT+ comparten características iguales, en específico negativas, mismas que generan las bromas ofensivas, las exclusiones en todo lo referente a lo laboral y en general que el trato hacia la persona cambie, afectando su vida laboral.

Los miembros de la comunidad LGBT+ son discriminados en el plano laboral durante el proceso de selección siendo los más afectados las personas transexuales, durante la vida laboral la población LGBT+ es discriminada en diferentes modalidades, ya sea por los propios compañeros de trabajo que los tratan diferente al momento de conocer su orientación así como las bromas desagradables posteriores, además de las maneras ya antes mencionadas y reflejadas en la investigación. Lobato (2022) resalta que la discriminación a menudo

puede darse de manera indirecta por lo que resulta complicado determinar cuáles son actos discriminatorios, y es más complejo aun tener pruebas de lo sucedido, ya que como muestra la investigación, estos actos se suelen darse a modo de broma, pero es importante resaltar que detrás de cada acto de discriminación esta las percepciones subjetivas de cada persona y no responde a hechos reales.

En la ejecución de la investigación se presentó como dificultad el hallar personas que estén dispuestas a dialogar sobre la discriminación que pueden haber vivido de manera personal, porque se suele hablar como parte de un grupo o como testigo, mas no como experiencias propias; además, los escasos antecedentes hallados que provenga de fuentes confiables dificultan el contraste con la investigación propuesta. Sin embargo, se logró reunir una muestra de la comunidad LGBT+ de diferentes orientaciones, lo que permitió tener una perspectiva amplia de la problemática y vivenciada desde diversas situaciones.

V. CONCLUSIONES

Se han explorado las percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de cómo viven la discriminación laboral, encontrando expresiones discriminatorias y prácticas discriminatorias.

Existe presencia de prácticas discriminatorias para las personas de la comunidad LGBT+ en el ámbito laboral caracterizadas por el rechazo y exclusión en diferentes momentos dentro del contexto laboral, tales como las reuniones de equipo donde se evita trabajar con compañeros debido a su orientación sexual, en los momentos de recreación, que a los miembros de la comunidad LGBT+ no se los incluye e invita a compartir en estos momentos, así como durante el proceso de selección se les excluye ignorando sus competencias.

Las expresiones discriminatorias a la comunidad LGBT+ en las organizaciones se manifiestan de manera predominante como bromas ofensivas que pasan el límite de respeto hacia las personas de la comunidad LGBT+, sin dejar de lado las expresiones prejuiciosas que se hacen referente a su sexualidad y en menor medida pero sin restar importancia a los insultos violentos, que si bien el trabajo muestra que no son predominantes aún son vivenciados por los miembros de la población seleccionada.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere la continuación de investigaciones cualitativas con la población estudiada de modo que se pueda visibilizar a fondo el fenómeno estudiado, y así darle voz a los miembros de la comunidad LGBT+, inclusive, tomando en cuenta cada identidad sexual.
- Se recomienda realizar estudios que profundicen en la comprensión de fenómenos relacionados con actos discriminatorios hacia la comunidad LGTB+.
- Se sugiere a los colectivos de apoyo local o según su alcance creen campañas de concientización sobre la igualdad de derechos de las personas LGBT+

REFERENCIAS

- Alcover, C., Mazzetti, G., & Vignoli, M. (2021). La empleabilidad sostenible en las etapas media y final de la vida laboral: una revisión integradora. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 157-174. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000300002
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7a ed.).
- Arias, J.(2020).Proyecto de tesis, guía para la elaboración.Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, M. & Giraldo, C. (2011). O rigor científico una investigación cualitativa. *Investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500-514. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072011000300020&script=sci_abstract&tlng=pt
- Arrow, K.(1973). "The Theory of Discrimination". In *Discrimination in Labor Markets*, ed. Orley Ashenfelter and Albert Rees. Princeton, NJ: Princeton University Press, 3-33.
- Becker, G. (1957). "The Economics of Discrimination". 1st edition. Chicago, IL: Chicago University Press. https://books.google.com.pe/books?id=50qHcSNVVEMC&pg=PA13&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Castillo, E. (2018). *No somos etcétera: Veinte años de historia del movimiento LGBT en Colombia*. EDICIONES B. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IRFqDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=comunidad+lgbt+historia&ots=IfP7O41RDW&sig=hXDf3kKAs06WAvCsBBB118n1pe4>

- Castillo, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2020). Código de Ética y Deontología. Consejo directivo Nacional. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Chahuán, F. & Flores, B. (2021). DEBERES DE NO DISCRIMINAR EN EL DERECHO PRIVADO. *Revista chilena de derecho privado*, (tematico), 217-253. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722021000300217>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058
- Duque, H., & Granados, E. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo: Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Pensando Psicología*, 15(25), 1-24. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/2956>
- Fuchs, R., Morales, O. & Timana J. (2022). Work–life balance and work values as antecedents of job embeddedness: the case of Generation Y. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(4), pp. 501–515. DOI 10.1108/ARLA-01-2022-0015. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139768150&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=efe07e496393e6fcf2788d8cedf8ab0b&sot=b&sdt=b&s=TITLEABSKEY%28VIDA+LABORAL%29&sl=31&sessionSearchId=efe07e496393e6fcf2788d8cedf8ab0b>
- Fuentealba, P., Sánchez, G., Gauché, X., Bustos, C., Domínguez, A., Santana, D., Sanhueza, C., Pérez, C. y Barría, M. (2022). Labor discrimination in the Chilean Judicial Branch of the State. A characterization of the

perceptions within the institution. *Ius et Praxis : Derecho En La Región* 28(1), 60–81. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>

Gómez, G. (2017). La discriminación laboral institucionalizada hacia los miembros de los cuerpos de seguridad pública en México. *Gaceta Laboral*, 23 (1), 31-48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11502706>

Guerrero, R., Menezes, T., Vargas, M., & Ojeda, G. (2017). Acercamiento al escenario de estudio fenomenológico en México: relato de experiencia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70, 885-890. <https://www.scielo.br/j/reben/a/Yd6fBHfY33qqPNRNJLYjWVt/abstract/?lang=es>

Hernández, C., y Carpio, N.(2019).Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de salud*. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2007-2020. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DESEMPLEADA, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO Y SEXO, 2007 – 2020. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). PERÚ: Indicadores del Índice de Desigualdad de Género referidos a participación política, empleo y educación, según departamento, 2021. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (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>

- Lobato, J. (2022). Disputes for equality. The restrictive turn of the Supreme Court of Justice of Argentina in rulings concerning labour discrimination in intersection with freedom of association. *Trabajo y sociedad*, 23(39), 127-150.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000200127&lng=es&tlng=es.
- Macías, G. (2018). Metodología para la investigación cualitativa fenomenológica y/o hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial*, 17, 17-23.
https://www.academia.edu/download/58457909/metodologia_para_la_investigacion_cualitativa_fenomenologica_y_o_hermeutica.pdf
- Martínez, A., & Íñiguez, L. (2017). Discursive practices and symbolic violence against the LGBT community within the university setting. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(Suppl. 1), 367-375. Doi:10.1590/1982-432727s1201701
- Mina, E., & Barzola, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Moya, M. & Moya, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention* 29(2) 93-101.
https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/1132_0559_inter_29_2_0093.pdf
- La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023). Es hora de dar prioridad a la justicia social. Discurso por el Día del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tlng=es

- Riascos, J., Acosta, L., & Erazo, I. (2020). BIENESTAR ECONÓMICO: UNA APROXIMACIÓN ANALÍTICA Y CRÍTICA. *Tendencias*, 21(1), 175-196. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.132>
- Ríos, K. (2019). La entrevista semi-estructurada y las fallas en la estructura. La revisión del método desde una psicología crítica y como una crítica a la psicología. *Caleidoscopio - Revista Semestral De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 23(41), 65–91. <https://doi.org/10.33064/41crscsh1203>
- Ruiz, A., Evangelista, A. & Xolocotzi, A. (2018). ¿Cómo llamarle a lo que tiene muchos nombres? ¿Bullying, violencia de género, homofobia o discriminación contra personas LGBTI?. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4, e210. Epub 04 de junio de 2018. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.210>
- Scandroglio, B. (2008). Social identity theory: A critical synthesis of its bases, evidence and controversies. *Psicothema.*, 20(1), 80–89. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-38549162101&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=teoria+de+la+identidad+social&sid=33c8e29fb89299766de48326faf8a05a&sot=q&sdt=b&sl=49&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28teoria+de+la+identidad+social%29&relpos=11&citeCnt=40&searchTerm=>
- Sosa, M., Espinoza, M. y Can, A. (2020). Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche RELIGACIÓN. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 5, núm. 25, 2020, Septiembre, pp. 324-335 <https://www.redalyc.org/journal/6437/643769231025/>
- Turner, J. (1990). Redescubrir el grupo social: una teoría de la categorización del yo. Ediciones Morata. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XY_opiuSJxAC&oi=fnd&pg=PA9&dq=teoria+de+la+autocategorizaci%C3%B3n&ots=UIBJAhCsFy&sig=A8iec8MHWX39kEeTv8CAjdMn3Yk
- Vázquez, C. (2019). Empowerment, social welfare and discrimination of the lgbt collective in iberoamerica. *Revista Interamericana de Psicología* :

Interamerican Journal of Psychology., 53(3), 300–312.
<https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v53i3.1252>

Viana, H. A. (2020). Egalitarian men: Stereotypes and discrimination in the labor market. *Acta Colombiana de Psicología: Revista de La Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia.*, 23(2), 111–128.
<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.6>

Zepeda, J. (2011). *La otra desigualdad: La discriminación en México*. D.F, México: Conapred.
https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=250&id_opcion=&op=215

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	CATEGORÍAS
¿Cuáles son las percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ sobre las actitudes de discriminación en el plano laboral?	Como objetivo general se pretende analizar las percepciones de la comunidad LGBT+ a cerca de la discriminación laboral.	Prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.	Prácticas discriminatorias
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se manifiestan las discriminaciones hacia la comunidad en el aspecto laboral?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Describir las diferentes percepciones de la discriminación laboral Interpretar las percepciones de la comunidad LGBT+.		Expresiones discriminatorias

Anexo 02: Matriz de categorización

FENÓMENO	CONCEPTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	TÉCNICA A UTILIZAR
Discriminación laboral en la comunidad LGBT+	La discriminación en el ambiente laboral se entiende como los actos diferenciados que se dan con razones injustificadas, así como actitudes prejuiciosas sobre características personales de un individuo, dándole a este una condición descalificación e inferioridad (Castillo, 2019).	Prácticas discriminatorias	Exclusión de reuniones de equipo	Cuestionario de elaboración propia
			Exclusión en el proceso de selección	
			Exclusión de momentos de recreación grupal	
		Expresiones discriminatorias	Expresiones prejuiciosas	
			Bromas ofensivas	
			Insultos violentos	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: _____

Yo _____ mediante este documento expreso mi participación voluntaria en el estudio denominado:

“Percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de las prácticas discriminatorias en el plano laboral”

Para fines estrictamente académicos, autorizó la grabación de mi entrevista y el uso de esta información para fines exclusivos a esa investigación, la cual se usará manteniendo la confidencialidad de mi nombre y de las organizaciones a las que se hagan referencia.

Trujillo, _____ de _____ del 202__

Firma del entrevistado

Anexo 04: Validación por criterio de jueces expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE RECOGE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA COMUNIDAD LGBT+

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Verónica Dina Sánchez Romero

DNI: 18858752

FECHA ACTUAL: 22/03/23

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología	1989 - 1995
02	Universidad Antenor Orrego	Psicología organizacional	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Trujillo	2006-2023	Docente especialidad
02					
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....
FIRMA
Sánchez Romero Verónica Dina
CPsP: 6892

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE RECOGE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA COMUNIDAD LGBT+
APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: GAVIDIA SAMAME MERCEDES FIORELLA
DNI: 46515653**

FECHA ACTUAL: 19-03-2023

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI	PSICOLOGÍA	6 AÑO
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAGÍSTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE	2 AÑOS
	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORA EN PSICOLOGÍA	3 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	6 AÑOS	DOCENTE
02	UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI	DOCENTE	TRUJILLO	3 AÑOS	DOCENTE

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....
FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES: GAVIDIA SAMAME MERCEDES FRIORELLA
NRO COLEGIATURA: 20115

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE RECOGE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA COMUNIDAD LGBT+

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: POLO LÓPEZ, Tania Geovanna

DNI: 41066149

FECHA ACTUAL: 30 de marzo 2023

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DRA. PSICOLOGÍA	2017 – 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Trujillo	2014-2022	DOCENCIA
02	I.E. Antonio Torres Araujo	Docentes – Equipo TOECE	Trujillo	2014 – 2022	Velar por el bienestar emocional de la comunidad educativa.

OBSERVACIONES: Conceptualizar con claridad cada una de sus subcategorías en el contexto de discriminación en la comunidad LGTB, para especificar con mayor claridad las preguntas.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

POLO LOPEZ, Tania Geovanna
CPsP. 16715:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE
RECOGE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA COMUNIDAD LGBT+**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: DRA. LILIA ZEGARRA PEREDA

DNI: 40922305

FECHA ACTUAL: 7/04/2023

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGÍA	1999-2004

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	2014-2023	DOCENCIA
02					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



.....
FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES: LILIA MARINA ZEGARRA PEREDA

NRO COLEGIATURA:11709

Anexo 05: Nube de palabras MAXQDA



Tabla 02.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P1G	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Bromas ofensivas		
Claramente lo quieres evitar o corregir para que en un futuro no te pasa a ti o alguien cercano	96	0.41
Expresiones prejuiciosas		
No estamos ahí para ser expuestas ni estar sufriendo estos nombre, apelativos, estas faltas micro y macro agresiones que también pasan	139	059
Me lo han dicho, quizá desde que yo tome conciencia este tipo de comentario han disminuido, el clásico no pareces gay o no te vistes como tal, o no eres ruidoso, colorido, exagerado	183	0.78
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Exclusión del proceso de selección		
Exclusión de reuniones de equipo		
A decir verdad quizá en mis primeras experiencias laborales como que con mucha reserva por el Tema de no comprometer mi puesto o la permanencia en el trabajo	160	0.68
Quizá a primera intención como que no lo comunicas como te comento para preservar tu imagen, tu apariencia, pero ya conforme uno como que agarra más experiencia tanto en el trabajo como comienza a madurar sus pensamientos, sus posturas como que ahora ya puedo decir sin ninguna represaría o digamos preocupado de que pueda afectarme	336	1.43

Fuente: Elaboración propia

Tabla 03.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P2G	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
A veces si suele suceder, más en el tema de trabajo. Hay personas que insultan a uno que no es de su mismo género, que es gay, hay mucha discriminación más en el trabajo.	171	2.30
Bromas ofensivas		
Bromearse cuándo es sobre ti y de tu sexualidad sobre todo que uno en broma, broma, uno va quedando mal	104	1.40
Entre broma y broma y bueno uno se puede reír cuando hablan de las demás pero cuando uno hablan de ti si es lo que no le gusta a nadie	137	1.84
Justo un compañero de trabajo que entró recién, le platicaron algunos compañeros de mi sexualidad y ahí empezó, así como a fastidiarme, tirándome indirectas, bueno sí eso no me gustó para nada	194	2.61
Todo el grupo LGBT que pueda decir en la manera que uno camina otros los fastidian, los silban y miles de insultos que le hacen a una persona gay	148	1.99
Expresiones prejuiciosas		
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Este de que uno nunca va a decir que soy gay a la primera persona que vea, si no ir conociendo y el trato de cada uno. Y que el trato nunca esté cambiado. Lo que me ha pasado en la actualidad	193	2.60
Es un proceso de que tener buena comunicación es dando los momentos poco a poco de mi sexualidad porque soy una persona que no aparenta mucho su sexualidad y nada	164	2.21
Exclusión del proceso de selección		
Exclusión de reuniones de equipo		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 04.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P3B	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Nosotros mantenemos una postura de personas generalmente o socialmente adaptadas, actuamos normal, pero si me parece mal hecho de que pues te agredan por ser bisexual, lesbiana y ese tipo de cosas		
Bromas ofensivas		
Hay comentarios que pueden pasar como sutiles como algunas bromas entre compañeros y demás, pero son palabras que hieren de cierta manera	142	1.46
Por más que me vista como mujer con vestido con tacos siempre hay comentarios ¿no? porque el pueblo no te acepta tal cual eres.	133	1.36
Por la confianza que tenemos está bien, pero si es que se pasaría de la raya posible pondría un límite	103	1.06
En algún trabajo, sí, por lo mismo de los comentarios de que me trataban como un hombrecito más o tenían posturas muy toscas o fuertes conmigo	144	1.48
Expresiones prejuiciosas		
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Exclusión del proceso de selección		
Exclusión de reuniones de equipo		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 05.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P4T	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Yo soy de la idea de no hacerles caso, evitarlas, por ejemplo en mi trabajo no voy a ponerme boca a boca con un cliente, mejor evitar	135	1.93
Bromas ofensivas		
Si a veces sí pero hay que saberlo sobrellevar, bueno si estuviera sola en mi salón le haría un paro, pero como hay gente hay que disimular porque ya me conozco que me altero y la gente, las clientas se pueden llevar una mala impresión	237	3.39
Expresiones prejuiciosas		
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Exclusión del proceso de selección		
Yo casi mayormente, casi no he podido porque sabes que yo como ya me sabía que por mi opción sexual no iba a encontrar trabajo fácil	133	1.90
Si, pero casi no porque por mi condición casi no, mejor dije voy a trabajar en mi casa, yo ya miraba mi opción y dije no mejor voy a trabajar en mi propia casa, va ser fácil y es así pues yo ya miraba mi opción y dije no va ser fácil	235	3.36
Exclusión de reuniones de equipo		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 06.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P5T	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Bromas ofensivas		
Así como las otras personas nosotros también sentimos y prácticamente lo tomamos como una burla, una mofa	106	1.19
Expresiones prejuiciosas		
Por mi identidad ya me están discriminando porque tengo cabello largo porque me visto como una mujer, porque tengo un accesorio de mujer y siempre existe discriminación	170	1.90
La ignorancia, que no nos conocen, eso iba yo que no nos conocen, se dejan llevar por la apariencia, por los prejuicios de la sociedad	135	1.51
En nuestra comunidad que somos doblemente o triplemente discriminadas, ya sea por nuestra orientación	102	1.14
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Exclusión del proceso de selección		
Los chicos gay tienen más acceso empleo laboral ya sea público o privado mayormente público digamos porque una empresa por su apariencia, que viste con un caballero es más aceptado ya sea en la sociedad y en el trabajo no tanto una mujer trans	245	2.74
Chico o chica trans es ya discriminado, excluido y hasta botado de su centro de trabajo	88	0.99
Exclusión de reuniones de equipo		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 07.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P6G	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Normalmente trato de analizar la situación porque a veces se está vulnerando	76	0.59
Bromas ofensivas		
Depende, porque si es hombre es más pesada y es como que oye no, te estás pasando, es una falta de respeto, nos incomodamos	123	0.96
Expresiones prejuiciosas		
Estamos en la comunidad nosotros a veces nos sentimos marginados, a veces se siente el desprecio y no solo es verbal si no en la mirada, ahora cómo que ha reducido o bajado eso y hay mejor trato para nosotros	211	1.64
La educación antigua que se daba no permite ese trato y está en nosotros mejorar eso	86	0.67
Tendrán una apreciación diferente de que las personas que son de la comunidad pueden tratarlos peor	100	0.78
Cuando uno se relaciona mayormente busca la amistad de esa persona. No necesariamente nosotros queremos algo más serio, no queremos este intimidar, no queremos hacer nada, solamente ser amigable	196	1.52
Yo, generalmente, trato de entablar una amistad para no llevarnos mal, para llevarnos bien, como decir, la fiesta en paz	121	0.94
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
Se sentía la marginación	25	0.19
Sí, en algún momento fui excluido	33	0.26
Exclusión del proceso de selección		
Actualmente en el trabajo en el que estoy, a diferencia de años postulando a otros trabajos, creo que han mejorado más en amabilidad	133	1.03
No, no he tenido mayormente, problemas. Como le digo, las personas con las que me he entrevistado últimamente han sido muy amables	131	1.02
Exclusión de reuniones de equipo		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 08.

Tabla de temas con sus extracto		
Entrevista a: P7G	Área	%
Categoría: EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS		
Insultos violentos		
Bromas ofensivas		
Pues ya en este punto me río	29	0.32
En mi caso pues yo voy a mi trabajo a trabajar, ya lo que ellos hablen o se digan	82	0.91
Pienso que lo dicen o hablan desde su ignorancia	48	0.54
Un insulto tanto para el género que sea pues totalmente desatinado	66	0.74
Para ellos es normal pero para nosotros es vulgar	50	0.56
Puedes decirles simplemente que no te gustó la broma	52	0.58
Tienden a pedirte disculpas o bueno es lo que me ha pasado a mi	71	0.79
Era difícil hablar de ello no pero si era feo, se sentía Feo hasta he llorado preguntaba por qué, por qué me dicen eso si yo no soy diferente al resto siento que soy parte del grupo	182	2.03
Expresiones prejuiciosas		
Los chismes demás fueron yendo hasta ellos y pues actualmente como que me rechazan un poco	97	1.08
No querían juntarse conmigo y como que me extraña pues yo no soy nada raro a mi parecer o puedo afectarles en algo	115	1.28
Categoría: PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS		
Exclusión de momentos de recreación		
He dado a conocer pues que soy una persona abiertamente gay en mi centro de trabajo	84	0.87
La mala vibra cuando estoy cerca de ellos como me miran como actúan conmigo	78	0.87
Exclusión del proceso de selección		
Usualmente no lo trató de mencionar por mí por el género pues no diría que no	78	0.87
Si es cierto que la mayoría de personas esconden ello	55	0.61
En trabajos previos hasta que pues tuve seguridad y lo firme aquí donde trabajo actualmente no	95	1.06
Exclusión de reuniones de equipo		

Por temas Personales de mis con de mis compañeros de trabajo conmigo poco complicado	85	0.95
En otros trabajos se da un trato diferente, tanto para bien como para mal	73	0.81
Parte de los hombres como que ya en un inicio fue normal como un trato de compañeros de trabajo después con algunas amistades pero sin embargo algunas personas pues si es desagradable el trato que me Dan porque es muy um...discriminatorio	242	2.70

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Percepciones de los miembros de la comunidad LGBT+ acerca de las prácticas discriminatorias en el plano laboral", cuyo autor es YUCRA VEGA ALEXANDRA LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 4.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA DNI: 41916979 ORCID: 0000-0002-1381-8261	Firmado electrónicamente por: NGUZMANR18 el 16- 08-2023 15:55:15

Código documento Trilce: TRI - 0603793