



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La cuota de empleo e inserción laboral de las personas  
transgénero en el Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADA

**AUTORA:**

Gonzales Espichan Laleska Isabel (ORCID: [0000-0002-3507-7679](https://orcid.org/0000-0002-3507-7679))

**ASESOR:**

Dr. Vildoso Cabrera Erick Daniel (ORCID: [0000-0002-0803-9415](https://orcid.org/0000-0002-0803-9415))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

REFORMA LABORAL: FLEXIBILIDAD LABORAL Y REFORMA PROCESAL  
LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SISTEMAS PREVISIONALES.

**CALLAO - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi madre Juana y mis angelitas Isabel y Rina, quienes me forjaron en este gran camino llamado vida, impulsándome con amor y dedicación a cumplir uno de mis tantos objetivos propuestos. Esto es por y para ustedes.

A mi familia y amigos, que de alguna u otra forma son partícipes de este gran paso en mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

A Dios, por no dejarme caer en mis momentos de declinación y enseñarme que la vida continúa ante cualquier adversidad.

A mi amor infinito, mi madre, que a base de esfuerzo y dedicación ha hecho de su hija una profesional.

A mis grandes docentes, por la paciencia en estos largos pero hermosos seis años de vida universitaria, inculcándonos pasión por esta gran hermosa carrera de Derecho.

## Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	¡Error! Marcador no definido.iii
Índice de contenido .....	v
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística .....	16
3.3. Escenario de estudio .....	16
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.6. Procedimiento .....	20
3.7. Rigor científico .....	22
3.8. Método de análisis de datos .....	22
3.9. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS:.....	45

## Índice de tablas

Cuadro N° 1: Categorización	16
Cuadro N° 2: Lista de participantes	15

## **Resumen**

La presente tesis titulada “La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020”, tiene como objetivo determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020. Esta investigación posee un enfoque cualitativo de tipo aplicada debido a que brinda un aporte específico sobre la problemática estudiada. Empleando como instrumento de recolección de datos la guía de entrevista, análisis doctrinal, jurisprudencial, donde se obtuvo como resultado que la Constitución Política del Perú y Tratados Internacionales consagran a estas personas sin distinción alguna a que gocen de este derecho intrínseco como es el derecho al trabajo. Se concluyó que al existir una ley de cuotas se estarían transgrediendo derechos laborales de otros trabajadores, puesto que todo trabajador debe obtener un puesto de trabajo a través de la capacidad y destreza que ostente.

Palabras clave: Derecho al trabajo, transgénero, inserción laboral, cuota de empleo, Principios de Yogyakarta.

## **Abstract**

The present thesis entitled "The employment quota and labour insertion of transgender people in Callao, 2020", aims to determine how the employment quota guarantees the labour insertion of transgender people in Callao 2020. This research has an applied qualitative approach because it provides a specific contribution to the problem studied. Using the interview guide, doctrinal and jurisprudential analysis as an instrument for data collection, it was found that the Political Constitution of Peru and international treaties enshrine the right to work as an intrinsic right for these people without any distinction whatsoever. It was concluded that the existence of a law on quotas would transgress the labour rights of other workers, since all workers must obtain a job through their capacity and skills.

Keywords: Right to work, transgender, labor insertion, employment quota, Yogyakarta Principles.

## I. INTRODUCCIÓN

La discriminación positiva busca establecer políticas a favor de un determinado grupo social que ha sufrido discriminación, teniendo por finalidad dar un trato especial para la mejora de su condición de vida y compensarlos por la discriminación de las que en su momento fueron víctimas (Arámbula, Bustos, Corona y Santos, 2008, p.4).

A nivel internacional, se evidenció los cambios de índole político, cultural, social, educativo, entre otros. Prueba de ello, en Bogotá se identificó la existencia de un desbalance laboral por discriminación a personas transgénero con un 92,4%, demostrando que hay una vulneración a su derecho al trabajo y ante ello se requirió de una innovación cultural que considere y promueva una inserción laboral de estas personas que gozan de estas características y que no recurran a trabajos informales (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico & Escuela Nacional Sindical, 2013).

Vemos que en el artículo 22 de nuestra Constitución Política del Perú, en cuanto al trabajo manifiesta que, es un medio de realización de la persona y que a través de él uno desarrolla su proyecto de vida. Sin embargo, en el año 2017 el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizó una primera indagación virtual nacional para algunos individuos que forman parte de esta comunidad LGTBI sobre la participación laboral de ellos, proporcionando que el 61,8% del total, es decir, casi las dos terceras partes se encuentran laborando. No obstante, el 11,5% de los encuestados revelaron que sufrieron discriminación y/o violencia por su identidad de género en el trabajo. Es importante resaltar que esta encuesta no precisó un registro estadístico oficial de este grupo minoritario, puesto que no todas las personas que se consideran transgénero forman parte de dicha comunidad.



Del mismo modo, los principios de Yogyakarta, que son y serán un referente necesario, en su artículo 12° manifiestan que se debe eliminar toda discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual para afianzar la igualdad de ingresos laborales y su permanencia. Es por ello que se observó, por ejemplo, que, en el Callao, parte de las empresas privadas, solicitan colaboradores varones y/o mujeres en sus convocatorias de trabajo, sin la mención de las personas transgénero. Con ello, se pudo verificar la negación de inclusión de estas personas en puestos de trabajo, esto fomentó el incremento de ellas en trabajos informales, el aumento de enfermedades como el VIH y la exposición continua de su salud, sin contar con un abanico de oportunidades laborales, como es el caso de trabajos formales y con ello la obtención de beneficios sociales.

Algunas de las causas del problema radicarón que no existe la aceptación social y jurídica donde se ha incrementado la carga de discriminación para obtener puestos de trabajos dignos, educación igualitaria, acceso a la salud, otra de las causas fue el acoso y hostigamiento cuando aquellas personas con dichas características padecieron por sus compañeros de trabajo, o inclusive de sus empleadores. Pero muy a fondo, la discriminación de la sociedad incitó a que los empleadores no puedan observar el desempeño desarrollado en sus puestos de labores de las personas transgénero. Si se mantenía este problema sobre la discriminación e inserción laboral de estas personas, en cada año el sistema judicial tendría más carga procesal, además la exclusión no solo social, sino laboral puesto que aumentaría el trabajo informal, teniendo en cuenta que se menospreciaba las aptitudes y desempeño laboral. Por ende, lo más perjudicial fue que sigan trabajando con la exposición de su cuerpo; como por ejemplo la prostitución; y/o que sus empleadores no valoren su desempeño y al cesarlos no reconozcan los beneficios que de por ley corresponde. Y es que todo lo descrito son prejuicios que estas personas consideran que afectan su libre competitividad en el campo

laboral, además enfatizan que es necesario la existencia de una norma que ampare su libre derecho al trabajo.

En consecuencia, la finalidad de este trabajo fue exponer si una Ley de cuotas es un mecanismo eficiente para establecer la participación de las personas mal llamadas atípicas y ante ello si se está salvaguardando el derecho a la igualdad y derecho al trabajo que se encuentran consagrados en nuestra Constitución Política.

En efecto, el presente trabajo de investigación vio la necesidad de formular el problema general, siguiente ¿De qué modo la cuota de empleo garantiza la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020?

A partir de este enigma se formuló los siguientes problemas específicos ¿De qué modo la empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020? y ¿De qué modo la calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao 2020?

Por último esta investigación tuvo como objetivo general determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020. Ahora, se desprendió como objetivos específicos, determinar cómo la empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020. Y por último, determinar cómo la calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao 2020.

Las investigaciones se realizan con una justificación brindando razones para llevar a cabo el desarrollo, es así que no deben realizarse por interés personal, siendo que debe existir una motivación para generar cambios de contribución y aportes para la sociedad (Nizama & Nizama, 2020, p. 72). Por ende esta investigación se basó en una justificación práctica, mediante el cual se identificó que no se requiere de una Ley de cuotas para una eficiente participación de las

personas transgénero en el mundo laboral, porque más que velar o crear efectos positivos o manipulación legislativa sustentando una mera discriminación a este grupo minoritario, las políticas nacionales deben garantizar los derechos de todas las personas, en este caso personas que desean ingresar a un puesto de trabajo, más allá de su orientación sexual, sean minuciosamente protegidos y salvaguardados. Igualmente, la justificación social de esta investigación buscó reconocer e impulsar a los empleadores, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la inclusión colectiva de las personas trans, sin la necesidad de catalogarlas como tal, sino de observar sus cualidades en el desarrollo de sus actividades, como también se evidenció que se le otorgan los beneficios de Ley.

Como supuesto general de este proyecto de investigación se tuvo que, la cuota de empleo garantiza de modo insuficiente la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020. Al hablar de los supuestos específicos, se indicó lo siguiente: la empleabilidad influye de modo positivo en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao, 2020. De hecho, la calidad de empleo incide de modo positivo en la selección laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Ante esta problemática, los investigadores abordaron análisis científicos para plantear posibles soluciones, siendo estos antecedentes considerados como fuentes de la tesis planteada.

Jiménez, Cardona y Sánchez (2017), en su artículo denominado “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia”, enfocaron el problema hacia la discriminación que existe contra las personas transgénero por su simple condición, sin considerar la destreza y capacidad para desenvolverse en su ámbito laboral de estas

personas. El enfoque empleado es cualitativo, su tipo de investigación es básica y su diseño es narrativo. El instrumento implementado son las entrevistas semiestructuradas. Concluyeron que, estas personas se encuentran excluidas no solo en los espacios establecidos para ellos, sino también en los ámbitos laborales donde se desarrollan como profesionales, siendo esto a través de la reducción de salarios para gozar de una vida merecedora.

García (2017) en su artículo titulado “Transitar por América: redes, trabajo y sexualidad”, plantea explicar que estas personas transgénero tienen una inserción laboral en el trabajo sexual, mas no en trabajos dignos para la persona. El enfoque utilizado es cualitativo, su tipo de investigación es básica y su diseño investigación – acción. El instrumento utilizado es la entrevista. El autor concluyó que, la sexualidad es la oferta laboral que pueden encontrar por la exclusión de la misma sociedad. Es por ello que, estas personas trabajan en clandestinidad jugando a la apariencia de ser masculino y/o femenino para poder solventar sus gastos.

Sepúlveda & Bustos (2018), en su artículo científico denominado “Discursos sobre la Identidad de Género en la configuración de políticas sociales desde la perspectiva de actores políticos gobierno nacional, regional y sociedad civil organizada”. El problema se enfoca en la vulnerabilidad social de las personas trans, siendo esto reflejado en prácticas de transfobia y la distinción laboral, social y educacional. El enfoque es método cualitativo, el tipo de investigación es básica y su diseño empleado, la teoría fundamentada. El instrumento utilizado fue el análisis crítico del Discurso a través de entrevistas a sus participantes. Concluyeron que es una ardua batalla fundamental de las políticas sociales, ya que la sociedad chilena y los diseños políticos sociales confirman la existencia de los derechos de estas personas trans indicando que el Estado es garante de esos derechos, sin embargo en la práctica hay una paradoja, ya que hasta el momento no hay una incorporación del enfoque de estos derechos, los cuales

buscan la erradicación de todas las formas de segregación e intolerancia a estas personas con características especiales.

Riguerial (2019), desarrolló una investigación sobre “Trayectorias de vida de personas trans en el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA)”, en la cual plantea exponer el conflicto, restricciones y trabas para ejercer sus derechos. El enfoque realizado por el autor es cualitativo, con un tipo de investigación aplicada y diseño teoría fundamentada. El instrumento para desarrollar dicha investigación fue a través de entrevistas realizadas a sus participantes. Concluyó que, a través de investigaciones se les pudo prestar oídos a su problemática, ya que con la aprobación de la Ley N° 14.783 se estableció que el 1% de entidades públicas este compuesto por personas transgénero, pero que hasta el momento la inscripción en este registro no se ha considerado requisito para el ingreso a un empleo en el sector público por parte de la población, por ende esta Ley de cuotas no garantiza la inclusión laboral de estas personas.

Lempereur et al. (2019) en su artículo denominado “Vivencias de los jóvenes transgénero respecto a su inclusión social en Chile”. El problema radica en el rechazo de este grupo de personas en el contexto de inclusión social en Chile. El enfoque es método cualitativo, tipo de investigación básica y diseño de la teoría fundamentada. El instrumento utilizado es la entrevista a los jóvenes transgénero. Los autores dedujeron que es necesaria la información de las personas LGTBIQ+ en la educación, para que con ello se erradique la discriminación por la ideología de género en la sociedad para poder avanzar a la inclusión en todas sus formas.

Como investigadores nacionales, tenemos a la autora Salazar (2015) quien desarrolla la tesis denominada: “Vine al mundo porque dios quiere que yo esté aquí”: Recorridos identitarios de mujeres trans en Lima, Iquitos y Ayacucho. Para obtener el grado de Doctora. El problema de su investigación abarcó que nuestro país solo ha hecho

énfasis a las mujeres trans bajo la óptica de salud pública, mas no en el enfoque social. El método empleado es cualitativo, su tipo de investigación es básica y diseño de investigación teoría fundamentada. El instrumento usado es la revista. La autora llegó a la conclusión que la autenticidad de las personas es cambiante por las situaciones que transcurre la sociedad, como también por los límites que las familias o centros escolares imponen.

Zelada, Neyra (2017) en su artículo llamado “Trans\* legalidades: Estudio preliminar de expedientes sobre reconocimiento de las identidades trans\* en el Perú”. Proponen una innovación sobre la problemática realizada por demandantes y jueces que acuden al poder judicial por el registro de sus identidades de transgénero. Este proyecto se enfoca en un método cualitativo, con un tipo de investigación básica y diseño de investigación narrativo. Los autores concluyeron que, a través de este análisis, lo legisladores propongan una vía previa para dar el registro de identidad trans, sin acudir a la vía judicial.

Rodríguez (2018) desarrolló una investigación denominada “La protección del derecho a la identidad de género de las personas trans en el ordenamiento jurídico peruano desde una mirada dialógica entre el derecho constitucional y el derecho internacional de los derechos humanos: avances, retrocesos y desafíos (2014—2018)”, enfocándose en la sentencia N°06040-2015-PA/TC que garantiza el derecho a la justicia para este grupo de personas vulnerables sobre la modificación de sus datos personales en sus documentos de identidad. El autor utiliza el enfoque cualitativo, tipo de investigación básica y diseño de investigación narrativo. Concluyó, que solo es necesario el procedimiento administrativo para que el RENIEC gestione a solicitud de parte el cambio de sexo y nombre de las personas trans.

Bravo (2018) en su artículo titulado “La cadena de violencia legal

contra mujeres trans: de falta de protección ante la violencia física a causa del Derecho generalizado a la resistencia como sujeto producto de conocimiento”. El problema que lleva a su investigación es sobre qué debe hacer el Derecho en casos de injusticia por las mujeres trans, y a su vez brindar un amparo a esta población vulnerable que vive en violencia por la sociedad. El enfoque utilizado es cualitativo, su tipo de investigación es básica y diseño de investigación es teoría fundamentada. La autora concluyó que es el derecho quien garantizará derechos para la protección de generalización e inclusión de este grupo de personas, para que estas puedan ser agentes activos de derecho.

Gómez (2019) en su investigación llamada “Políticas, prácticas y retos para la inclusión de la diversidad LGBTIQ en tres centros laborales de Lima metropolitana”. Esta investigadora tiene como objetivo delinear las propuestas que brindaron tres lugares de trabajo y con ello, fomentar a otras asociaciones la inclusión de este grupo de personas mal llamadas atípicas. El enfoque utilizado es cualitativo, su tipo de investigación es básica y diseño de investigación teoría fundamentada. Basó sus investigaciones con el instrumento de revistas. Concluyó que al no existir una institución que respalde y fomente la incorporación laboral de este grupo LGBTIQ, ellos mismos tuvieron que tomar medidas de integración intuitiva y no dejar desamparados a personas que cuentan con desempeño laboral.

En el marco teórico se recopilará doctrinas para la conceptualización de nuestras categorías, jurisprudencias a nivel nacional como internacional que podrá sostener y sustentar nuestra problemática.

Empero antes de iniciar con la descripción de la primera categoría, es indispensable señalar la definición de discriminación, siendo esta una conducta de rechazo, de desdén hacia una persona o un grupo de personas sobre un estigma que enlaza con una desventaja inaceptable, que tiene como consecuencia lesionar derechos y

libertades primordiales (Rodríguez, 2004, pp.12-13).

Asimismo, se considera que, para combatir la discriminación, la cuota de empleo es un mecanismo de solución siendo que, es aquel procedimiento de imposición de contratación a través de un porcentaje de personas con características especiales o grupos minoritarios, por parte de empleadores estatales o particulares (Carbajal, 2019, p.44). Igualmente, asociaciones extranjeras recomiendan a empresas la aceptación y participación en el ámbito laboral de esta comunidad vulnerable, ya que toda persona tiene como derecho fundamental el acceso al trabajo para subsistir (United Nations, 2017, p.9).

Lo que implicaría una representación de manera proporcional a un grupo mínimo de individuos que se encuentran rechazados en cargos o puestos de trabajo. En consecuencia, lo que se buscaría es que a través de un sistema de cuotas para personas transgénero se inserten en puestos laborales a través de una norma por imposición de ley y que esta puede ser tan discriminatoria como segregar por la misma.

Del cual contradecimos en todos sus extremos, puesto que agravaría los daños que se pretende revertir. Ya que, al consentir la existencia de una discriminación negativa experimental no demostrada, se estaría coadyuvando a aceptar la apreciación de diferencias de género. En el caso concreto al suponer que con la discriminación positiva se insertaran personas transgénero en el mundo laboral no garantiza que esas personas sean idóneas para el puesto. En efecto, las medidas afirmativas generarían desventajas a aquellas personas que no forman parte del colectivo que son víctimas de discriminación, puesto que se vulnerarían sus derechos constitucionales (Lopez, 2007, p. 29).

Resulta notable especificar que, en nuestra legislación referida a la protección de derechos humanos y laborales de las personas con identidad atípica, no se encuentran normadas de manera específica,



ya que estas se encuentran englobadas en nuestra Constitución Política por la simple condición de ser personas, gozando de los mismos derechos, no siendo una cuestión de normas la aceptación de estas personas para que puedan desarrollar su proyecto de vida. Aun así, la comunidad LGTBIQ, el pasado 10 de diciembre de 2020 presentaron un proyecto de Ordenanza a la Municipalidad de Lima teniendo como objetivo la inclusión laboral protegiendo el derecho constitucional al trabajo, dicha proyecto indica que se debe contratar bajo cualquier modalidad laboral o a través de contratos de locación de servicios a personas trans en un proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal, además establecer reservas de puestos de trabajo en mano de trabajo no calificado debiendo ser ocupados de manera específicas para esas personas. ¿Y es que, a través de ese proyecto de Ordenanza Municipal, no se sigue discriminando a esta minoría? Claro que sí, de hecho, no se debería especificar algún porcentaje para que una persona pueda ingresar a trabajar, y mucho menos detallar, a que por ejemplo solo tienen acceso a prestar servicios como técnicos en mantenimiento.

Respecto a la legislación comparada, el Gobierno de Argentina concediendo la Ley 14.783 a las personas travestis, transgénero y transexual para su incorporación en entidades públicas, contando con el porcentaje no menor del 1% de la totalidad de sus trabajadores, para salvaguardar la inclusión laboral, esta Ley contiene ciertos vacíos pues ampara el ingreso de esta minoría al sector público y no al privado (Arrubia, 2016, p.30). A través de dicha ley también conocida como Diana Sacayán que invoca cupo laboral para las personas trans, se evidencia que el Estado sigue discriminando de manera directa no solo al resto de la población para poder adquirir un cupo en algún cargo, sino que la Ley hace referencia a que las personas transgénero ingresen a laborar solo para las entidades estatales, dejando de lado aquellas que deseen insertarse en la actividad privada. Lejos de incluir a las personas a desarrollar un derecho intrínseco, sigue siendo

discriminatorio.

Uruguay es otro país que se ha sumado a la discriminación positiva apoyando la inserción laboral de las personas trans a través del artículo 12 de la Ley 19.684, indicando que se encomiende al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al 1% destinado a las personas trans, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente. Sin embargo, por opiniones de la misma población trans mostraron su desacuerdo respecto a Ley, ya que aparentemente esa cuota laboral favorece las expectativas de la población trans masculina, pues el programa presenta mayor oportunidad de empleo para este primer grupo (Dirección Nacional de Promoción Sociocultural – Ministerio de Desarrollo Social, 2017, pp. 20-21).

En el año 2016 el Gobierno de Chile en la ley 20.940 incorporó la protección a la identidad de género ante cualquier acto de discriminación laboral, amparada en el artículo 2° inciso 4 del Código del Trabajo. Resulta que en la actualidad las personas que forman parte de la comunidad LGTBI consideran que la discriminación no ha cesado y que es necesario implementar medidas afirmativas para reducir este grupo discriminado, como por ejemplo la ley uruguaya.

Por lo tanto, al implementar una ley de cuotas para este grupo minoritario, como son las personas transgénero, se estaría haciendo mención sobre la discriminación positiva, puesto que esta discriminación positiva o también llamada inversa, consiste en dar privilegio o beneficios hacia ese pequeño grupo vulnerado, provocando un grave detrimento notorio a otros individuos o en su defecto, limitando sus derechos (López, 2002, p.43).

Recordemos que ya existen reconocimientos para esta minoría de personas. Estos reconocimientos se encuentran establecidos en la Declaración de los Derechos Humanos, en los Tratados

Internacionales y que como bien sabemos, las naciones se comprometen a respetar y acatar esa legislación internacional. Por ejemplo, los Principios de Yogyakarta que cuenta con la legislación internacional de los derechos humanos basándose en la identidad de género y orientación sexual.

Es por ello que, debemos incluir a las personas en el mercado laboral por su capacidad, competencia y talento en condiciones de mantener un trabajo; y es así que debe de mencionarse a la empleabilidad puesto que este se refleja a través del potencial de las personas, desarrollándose en una función dictada por su superior (Lombana, Muñoz, 2017, p.172).

Cabe mencionar que, la empleabilidad de los sujetos radica en el contrato que se tiene para el óptimo desenvolvimiento o desarrollo de las tareas laborales. Es por ello, que las empresas deben conceder a sus colaboradores un ambiente laboral adecuado para incrementar el rendimiento de los trabajadores y alcanzar la proyección deseada (García, Londoño, Ortiz, 2016, p.2). Como se mencionó en líneas anteriores, resulta destacable hacer mención sobre la calidad de empleo, ya que las cualidades que posee el trabajador para desempeñar las funciones se ve influenciada por el ambiente laboral, teniendo en cuenta aspectos como una adecuada remuneración, las horas de trabajo, la estabilidad laboral, y la seguridad que posee realizar sus funciones (Gamboa, 2013, pp. 86-87).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre un estudio realizado en Argentina, precisa que la calidad de empleo, está basada en la seguridad en el cargo ocupacional, en donde delimita que la pieza clave es la seguridad en su puesto de labores, un sueldo acorde al desarrollo de las funciones, seguro social para los miembros de la familia, crecimiento como profesional y la igualdad de oportunidades de cada trabajador (OIT, 2015).

Entonces, la calidad de empleo se basa en que las contrataciones de las empresas deben de brindar seguridad jurídica, las actividades a desarrollarse, el salario y capacitaciones no deben ser segregados por la opción sexual de ningún colaborador. Es más, los empleadores deben optar por dar políticas para que estas personas atípicas se sientan comprometidos en su centro laboral y prevenir que silencien su condición sexual (United Nations, 2017, pp. 9-10).

A propósito, al hablar de inserción laboral, esta no indica que netamente dependa del rendimiento académico de los estudios realizados por las personas, ya que también, corresponde a las habilidades que las personas poseen y que de ello se inserte en el mercado laboral de manera idónea (Argandoña, Martínez, Silupu, 2017, pp. 77-78). Ante esto, la legislación colombiana en el Decreto 762 de 2018, dictó una política de manera integral para fomentar y salvaguardar a las personas que cuentan con esas características atípicas para el ejercicio competente a sus derechos inherentes, como es el caso del derecho al trabajo, derecho a la igualdad y a la no discriminación (Decreto 762,2018). El detalle es que, esta minoría considera que dicho Decreto al no ser ley no tiene apoyo del Congreso, a lo que objetamos, porque depende de la población para la aceptación como tal de esas personas (Dirección Nacional de Promoción Sociocultural, 2017, pp. 20-21).

Con ello se puede denotar que para la inclusión laboral de las personas transgénero no es indispensable imponer una cuota a favor de ellas en la entidad laboral, porque dependerá mucho de la eficiencia del desarrollo de sus actividades dentro de sus centros de trabajo (Gómez, 2019, p. 5). Y es que la identidad de género y sexual se encuentra atado a la noción de libertad para que el individuo pueda optar sin restricciones, por las opciones y situaciones que le dan sentido a su vivir (Rodriguez, 2018, p. 173).

Ser homosexual, lesbiana, gay o transgénero es una condición

involuntaria, que no debe ser negada ni reprimida por la sociedad, y es por ello que el Estado, a través de sus Magistrados deben de brindar la seguridad jurídica por la simple condición de ser personas y que sin culpa alguna resultan optar por otra orientación sexual. Si se llegase a castigar o discriminar por alguna elección involuntaria, serán los Magistrados partícipes de una vulneración a sus derechos a la luz de todos (Stein, 2020, pp. 600-601).

Con lo ya mencionado, los principios de Yogyakarta, tienen como finalidad que la identidad de género debe ser resguardada como derechos intrínsecos de la persona y que es el Estado el protector de estos derechos (Exp. N° 006040-2015-PA/TC, p. 6). Bien se sabe que las Constituciones de los Estados protegen derechos en lenguaje universal, mas no especifican protecciones en base a la identidad de género, es por ello que, se invita a que los legisladores brinden la protección de derechos constitucionales de estas personas que optan por una orientación sexual o género de identidad distinto (Raub, Cassola, Latz, Heyman, 2016, pp.154-155). Al respecto, el Tribunal Constitucional (Exp. N° 2868-2004-AA/TC, p.26-27) indicó que, el respeto por la persona es el motivo central del razonamiento que debe acatar toda actuación estatal, es por ello que la Constitución peruana no diferencia a las personas por sus preferencias sexuales, ni por la condición de sexo que puedan tener.

Entonces, continuando con el criterio de que el Estado respalda la igualdad de todas las personas sin distinción alguna, al momento que las empresas seleccionan al personal a través de la gerencia de recursos humanos quien tiene la función de evaluar al aspirante apto para el cupo disponible de trabajo, observando las necesidades que requiere la empresa y si esas pueden ser ejecutadas por el candidato (Pérez, 2014, p. 25).

Esta selección de personal, comienza cuando el gerente general define e indica los requisitos indispensables de cada puesto de

trabajo, como las habilidades que debe poseer el candidato. Luego, a través de métodos de evaluación, las cuales pueden ser, la medición de conocimiento o la medición de la prueba física de ser el caso, culminan dicho proceso, la empresa comienza con las revisiones de currículos y opta por la contratación de su mejor candidato (Kalugina, Shvydun, 2014, p. 1103).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

El tipo de investigación del presente trabajo fue aplicada ya que el desarrollo del problema planteado tuvo como pretensión indagar información para brindar un aporte en la no relación o independencia de la cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero. Con lo cual se identificó que no existe relación entre la cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero dentro del enfoque cualitativo.

##### **Diseño de investigación**

En cuanto al diseño de investigación, se utilizó el de investigación – acción debido que, éste buscó aportar una solución a la problemática hallada (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014, pp. 471-472). Respecto a la problemática dada, se pretendió reforzar que las personas transgénero no necesitan ser insertadas en el mundo laboral a través de una Ley de cuotas, puesto que nuestra constitución política en el artículo 2 nos comenta sobre el derecho a la igualdad de las personas, y a su vez, el artículo 22 de dicha norma nos comenta que es el Estado quien garantiza el derecho al trabajo, para que toda persona tenga un adecuado desarrollo de vida.

Por último, el nivel de investigación que se desarrolló fue analítico o

explicativo, ya que de manera objetiva buscó reconocer el origen de la problemática e indicar que no existe una relación entre las categorías, pero si en las subcategorías del presente trabajo de investigación (Escudero y Cortez, 2018, pp. 43-44).

### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Se interpretó que la categoría dentro de una investigación cualitativa, tiene como objetivo crear ideas, las cuales generarán aportes asociados a la realidad problemática del presente trabajo, cooperando con ideas de solución. Finalmente, la subcategoría permitió orientar la definición sin generalizar el fenómeno dado, siendo captados a través de un contexto (Diaz, 2018, p. 124).

Cuadro N° 1: Categorización

CATEGORÍAS Y SUBCATEGORIAS	
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
La cuota de empleo	Empleabilidad Calidad de empleo
Inserción laboral	Identidad de género Selección de personal

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Escenario de estudio

Este trabajo de investigación contó con un escenario de estudio en la Provincia Constitucional del Callao, donde se ubica el mercado del Callao. Se consideró relevante este escenario de investigación, porque aquí se pudo visualizar la precariedad de los trabajos informales con los que contaban las personas transgénero, aun cuando estos ya conocían de sus derechos intrínsecos, por ende, no se estuvo consagrando el derecho al trabajo como lo indica nuestra Carta Magna.

### 3.4. Participantes

Dentro de este punto se describió a los sujetos que intervinieron en esta investigación para la recolección de datos. Así que, la muestra de expertos cuyos criterios de inclusión se basó a que tengan dominio en el tema, es por ello que fueron tres abogados laboristas, un abogado constitucionalista que cuentan con una experiencia mínima de tres años, siendo opcional el grado de magister y/o doctorado en dicho rubro, como también a dos gerentes generales de empresa y dos sujetos transgénero que brindaron sus manifestaciones para el estudio realizado. Fueron estos especialistas, empleadores y grupo de personas transgénero quienes ayudaron a cumplir los objetivos de este trabajo de investigación hasta la saturación de las categorías.

Tabla N° 2: Lista de participantes.

N°	Nombres y apellidos	Profesión u Ocupación	Institución
1	Piero Angello Rojas Silva	Abogado especialista en Derecho Constitucional	Junta Nacional de Justicia
2	Victor Raúl Gómez Cisneros	Abogado especialista en Derecho Laboral	Procurador Público - Callao
3	Wilfredo Aguilar Villaseca	Abogado especialista en Derecho Laboral	Abogado Litigante
4	Alfredo Francisco Olaya Cotera	Abogado especialista en Derecho Laboral	Procurador Público - Callao
5	Ángel Eduardo Guzmán Vallas	Gerente General	Dago Logistic
6	Renato Vergaray Montoya	Gerente General	Haken Logistic S.A.C.
7	Solanch Agapito	Ciudadana transgenero	U.N.F.V.
8	Leydi Álvarez	Ciudadana transgenero	Independiente

Fuente: Elaboración Propia

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La importancia de este trabajo, es que la información reclutada fue



con técnicas e instrumentos que formaron parte de la investigación cualitativa (Troncoso y Amaya, 2017, p.330).

### **Técnicas de recolección de datos:**

#### **Observación**

Esta técnica resultó indispensable para el reconocimiento de la problemática sobre la cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero, de tal modo que se realizó técnicas e instrumentos para la recaudación de datos con el objetivo de consentir la propuesta legislativa, antes planteada.

#### **Revisión y análisis de fuente documental**

Dentro de este punto, se abarcó la revisión doctrinal, ya que se observó los distintos puntos de vista de los doctrinarios del derecho que elaboraron investigaciones y a través de ello pudieron renovar el tema materia de investigación (Tantaleán, 2016, p. 12).

La revisión de fuente jurisprudencial, se comprobó con la problemática de la cuota de empleo e inserción de las personas transgénero, estimando que es la sociedad quien desarrollo este conflicto social (Bruzón, 2019, p. 158).

#### **Entrevista**

Esta técnica aportó a la interacción como investigadores y a las personas seleccionadas para realizar la entrevista, con el objetivo de la captación de información sobre las experiencias y conocimientos optados y la confirmación de nuestro reforzamiento para la inserción de las personas transgénero en el ámbito laboral sin la necesidad de la existencia de una ley de cuotas.

### **Instrumentos de recolección de información**

#### **Guía de observación**

Dicho instrumento aportó desde de la introducción como en el marco teórico de este presente trabajo y sirvió para la observación de la temática de investigación, donde se evidenció la realidad problemática.

### **Matriz de categorías**

Este instrumento fue indispensable ante la revisión documentaria, porque es donde se apreció las categorías y sub categorías a indagar, estos se pueden observar en los anexos del presente trabajo.

### **Guía y análisis documental**

El análisis documental estuvo conformado por guía de análisis, la cual se enfocó en la interpretación de cada información relativa a las categorías de este trabajo, teniendo en cuenta los artículos jurídicos que comentan la inserción de las personas transgénero en el ámbito laboral.

La guía de análisis normativo, ya que se elaboró la interpretación de los Principios de Yogyakarta que refiere a la inclusión y no discriminación de las personas transgénero por su simple condición de sentirse diferente al sexo con el que nació, la Ley 14.783 de Buenos Aires – Argentina, la Ley 19.684 de Uruguay, la Ley 20.940 de Chile y el Decreto 762 de 2018 de Colombia

La guía de análisis jurisprudencial, puesto que a través de la investigación de las distintas resoluciones judiciales brindadas por los jueces han podido resolver las problemáticas que forman parte del análisis de la presente investigación. La guía de análisis sirvió para contraponer la realidad problemática con las jurisprudencias usadas, que buscó garantizar la respuesta a nuestro objetivo general y a su vez, los objetivos específicos, estos fueron los siguientes:

- Expediente N° 2868-2004-AA/TC
- Expediente N° 006040-2015-PA/TC

Para concluir, el uso de la guía de entrevista fue fundamental, ya que se trabajó con una lista de preguntas abiertas que argumentaron a los objetivos y al problema general y específico, con la finalidad de interpretar los resultados y elaborar la discusión del trabajo de investigación (Hernández, et al., 2014, p.407).

### **3.6. Procedimiento**

Para comenzar con la presente investigación se observó el problema, siendo este la discriminación laboral, social y jurídica para las personas transgénero. Ante la observación de la problemática se buscó proponer categorías para considerar el problema, considerándose como primera categoría la cuota de empleo de las cuales se disociaron dos subcategorías: empleabilidad y calidad de empleo y como segunda categoría: la inserción laboral de las personas transgénero, de la cual emanan dos subcategorías, las cuales son: identidad de género y selección de personal (Haradhan, 2018, p.10).

Luego de plantearse las categorías provenientes de la problemática identificada, se emanó la elaboración del marco teórico donde se citó a doctrinarios y juristas con conocimientos en la materia; sobre las técnicas e instrumentos de recolección de información, se empleó la entrevista de especialistas en derecho laboral, gerentes generales de empresa y personas transgénero afectadas por la problemática ya planteada. También se realizó el uso de fichas documentales en donde se analizó jurisprudencias de resoluciones emitidas por los juzgados del Poder Judicial peruano como extranjeros para tener más conocimiento de las problemáticas de las personas transgénero. Además, se dio la revisión a fuentes de información de libros, revistas y artículos científicos.

Después de ello, se dispuso de la información adquirida de las entrevistas, fichas de revisión documental, fichas de revisión de resoluciones, como también las fichas de revisión de normas nacionales e internacionales; con la obtención de la información asociada a nuestra problemática y con ello se relacionó al problema y objetivos planteados, se elaboró una descripción de manera sensata a la problemática.

En lo concerniente a la sustancia del proyecto de investigación, fue de mucha importancia el apropiado desarrollo del trabajo, el cual contó con una estrategia aplicada, desarrollándose el objetivo del estudio, disposición teórica y metodología del estudio; buscó lograr la implantación de un análisis correcto en relación a los resultados adquiridos para que sea de conocimiento a la sociedad o la comunidad de transgénero que se encuentran vulneradas.

De igual modo, con la veracidad del presente trabajo o también llamada la técnica de triangulación, se pudo comprobar el objetivo general del trabajo, el cual fue cotejado por las guías de entrevistas por parte de los expertos, como de aquel grupo de personas vulnerables.

Esta validación fue plasmada para emplear los instrumentos de la guía de entrevista, que previamente fueron calificados por tres asesores académicos, uno fue el asesor metodológico, el segundo fue un asesor temático y, por último, un docente académico; y fueron puestos en práctica a los diez expertos en materia laboral.

Por último, la discusión del trabajo de investigación, se desarrolló a través del análisis e interpretación de los resultados conseguidos por los instrumentos mostrados para describir de manera concisa la problemática; que dieron lugar a que se produzca las conclusiones y recomendaciones del trabajo final y así conseguir una normativa del tema investigado.

### **3.7. Rigor científico**

El rigor científico estuvo basado en la constancia de la trascendencia que tiene este trabajo de investigación, por la cual contó con un enfoque cualitativo y aplicativo, además con una información veraz. La aplicación de la valoración de los expertos sobre el problema planteado, estuvo fundado en informaciones objetivas, donde se planteó el resultado de la indagación y a su vez la validez de nuestra realidad problemática, la misma que fue acogida y contrapuesta por las doctrinas y legislaciones nacionales, como internacionales, y con ello fortaleció la credibilidad al proyecto de investigación.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Es de suma importancia fomentar que, el análisis de recolección de datos se utilizó a través de los instrumentos mencionados. La guía de observación fue realizada en el distrito del Callao, de manera específica, en el mercado del Callao ante la problemática de dicho lugar. En primer lugar, se utilizó la guía de entrevista estructurada como es el caso de la guía de entrevista, la cual estuvo comprendida por nueve preguntas que fueron absueltas por los expertos en materia laboral y por aquellas personas vulnerables dentro de nuestro objeto de estudio. En segundo lugar, el instrumento fue el análisis documental, en la cual se utilizaron revistas y artículos científicos, recursos digitales que nos brinda la Universidad César Vallejo: Scopus, web of science, Ebsco, ProQuest, Scielo, Redalyc, Dialnet, jurisprudencias, tesis, leyes y libros para obtener una información adecuada y certera para el desarrollo de la problemática en cuestión, teniendo como finalidad la creación de una ley ante la inclusión de las personas transgénero en el ámbito laboral.

Además, los instrumentos optados en esta investigación fueron discutidos de manera concisa con lo obtenido a través de la recolección de datos. La investigación fue realizada desde un enfoque cualitativo, donde fue opcional mencionar que es de

muestreo no probabilístico por la selección de expertos con experiencia en materia laboral, como también de los perjudicados por la realidad problemática. Finalizando, los métodos contribuyeron sobre la obtención de informaciones con la finalidad de brindar una solución al problema del presente trabajo de investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

En definitiva, la presente tesis se abordó ante la problemática existente en la falta de la cuota de empleo por parte del Estado. Se contó con el consentimiento informado, existiendo una reciprocidad con los participantes del presente estudio, interactuando con investigador; del mismo modo, se aplicó los lineamientos optados por la Universidad Cesar Vallejo respecto al Código de Ética, que estuvieron aplicadas para la información dentro de los lineamientos, siendo de concordancia con el artículo 4°, como fue el caso de la revisión de datos que brindó la universidad través de su plataforma Trilce, a su vez, la revisión de los asesores metodológicos, temáticos y teóricos para la finalidad del proyecto, del artículo 8° siendo este trabajo realizado con las normas manuales APA, siendo de uso para la citas dentro de la redacción de las referencias bibliográficas, como en el marco de los valores éticos, privacidad de las entrevistas que se realizó a los entrevistados, propiedad intelectual y la validación de la información brindada. Y, por último, el artículo 9 °, poniendo de conocimiento que el presente trabajo de investigación es de originalidad nuestra que podrá ser corroborado ante el software que nuestra casa de estudio nos otorgó para la detención, de ser el caso, en un índice de similitud.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Cuando ya se ha realizado la aplicación del instrumento de recolección de datos que fue adquirida a través de la guía de entrevista, se procedió a describir dicha información teniendo en

cuenta los objetivos planteados de nuestra investigación.

Con relación al **objetivo general**: Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020, cuya **primera pregunta fue**: En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?, que tuvo como **supuesto general**: La cuota de empleo garantiza de modo insuficiente la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020.

Desde el punto de vista del Dr. Piero Rojas con especialidad en derecho constitucional, precisó que todas las personas independientemente de su identidad de género, tienen derechos fundamentales, que sin duda uno de ellos corresponde al derecho al trabajo, además a la no discriminación por razones de origen, raza, sexo entre otros. En ese sentido, nuestra Constitución protege al ser humano como tal y a su desarrollo de proyecto de vida, que indudablemente tiene conexión directa con el trabajo. De forma equivalente, el Dr. Víctor Gómez con especialidad en Derecho laboral indicó que la cuota de empleo no es un mecanismo viable considerando que depende exclusivamente de sus capacidades y aptitudes para ingresar al mundo laboral. Con esa misma perspectiva, el Dr. Aguilar consideró que la aplicación de cuota, cantidad o porcentaje asignada en un centro de trabajo, para la aceptación de personas transgénero en el sector público o privado, resulta discriminatorio y aumenta la continuación del maltrato físico, psicológico al identificarlos en el mundo laboral por un sistema de cuota.

En ese mismo sentido, el Dr. Francisco Olaya aseveró que el adoptar cuotas de empleos a favor de ciertos grupos, llámense transgéneros o de otra índole, solo ahondaría el problema de desigualdad existente en la sociedad peruana. No deben crearse

distinciones que obedezcan a obtener ventajas sobre otros, sobre todo cuando se trata de grupos minoritarios que vulneraría los derechos de una mayoría. Cabe resaltar, que Ángel Guzmán, Gerente General de la empresa Dago Logistic nos respondió que no considera que esa sea la solución, puesto que es la educación y la empatía que podrá tener más eco en la sociedad. Lo mismo no ocurrió con la información brindada por el Gerente General de la empresa Haken Logistic S.A.C., Renato Vergaray, puesto que nos respondió que si considera que la cuota de empleo es importante para la inclusión de la población transgénero para aumentar su empleabilidad.

Al realizar las entrevistas a las dos personas transgénero, como es el caso de Solanch Agapito, indicó que personalmente considera que la cuota de empleo podría considerarse una solución temporal para los aspirantes. A pesar de ello, si el empleador contrata a un trans por temor a alguna sanción o por los incentivos de la ley de cuota laboral, dudo que dicha relación laboral sea prometedora para ambas partes. En cambio, a la entrevistada Leydi Álvarez, redactó que no considera que la cuota de empleo sea un mecanismo viable, porque no existe una necesidad de implementar un porcentaje de ellos. E indicó que tienen los mismos derechos que todas las personas, así como también tienen el derecho al trabajo.

Conforme a los resultados que se obtuvieron de las 8 entrevistas, 7 de los entrevistados afirmaron que efectivamente la cuota de empleo no es un mecanismo de solución puesto que a la creación de dicha cuota para una minoría la discriminación no cesaría, por el contrario, seguiría la discriminación, pero en este caso para los derechos de una mayoría, por ende, no garantiza una inserción laboral de las personas transgénero. Uno de los entrevistados indicó que si es necesaria la cuota.



Sobre la **segunda pregunta** del objetivo general: ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?

Según consideró Rojas (2020) que no resultaría necesaria la implementación de una ley que obligue a los empleadores a contar con una cuota de personas trabajadoras, puntualmente porque hay mecanismos de denuncias (penal, civil y administrativa) para justamente evitar situaciones de discriminación frente a una oportunidad de trabajo. Sin embargo, sí creo pertinente y necesario que el Estado genere información y/o mecanismos que ayuden a que este tipo de situaciones se extingan definitivamente. Por su parte, Gómez (2020) dijo que siempre existirá discriminación por algunas personas, sin embargo, existen mecanismos legales para la persona que se vea afectada. Respecto a Aguilar (2020) refirió que con la existencia de un sistema de cuotas de empleo en favor de los transgéneros, no garantiza sus derechos laborales y se crearía por el contrario un conflicto legal por la necesidad de crear otra legislación laboral.

De manera semejante Olaya (2020) reiteró que, crear una norma especial para distinguir a unas personas de otras, creando privilegios, no ayudaría en demasía a solucionar un problema de fondo: el trato desigual que se da entre todos los estamentos de la sociedad peruana. En ese mismo sentido Guzmán (2020) manifestó que no, considerando que es necesario trabajar en las áreas y fomentar una cultura de tolerancia y respeto ayudará mucho más. Aunque Vergaray (2020) consideró que es imprescindible crear una ley que detenga los abusos, las injusticias o la denegación de los derechos laborales. A lo que Agapito (2020) manifestó que la ley de cuotas de empleo podría lograr que cese el desempleo en este grupo minoritario, pero esto depende de los valores de la empresa al contratar personas, por otro lado, acentuaría las características de estos grupos ante los desempleados, más aún si obtienen el puesto

en respaldo específico de esta ley. De manera contraria Álvarez (2020) consideró que no, porque toda persona tiene derecho a desenvolverse en su ámbito laboral y con una ley la discriminación no va acabar.

Con relación a los resultados obtenidos por parte de los 8 entrevistados, 6 de los entrevistados afirmaron que no es necesaria una ley que exija a los empleadores contratar a personas transgénero, ello generaría otro conflicto legal, asimismo 2 de los 8 indicaron que con la ley de cuotas de empleo cesaría el desempleo de este pequeño grupo social que se encuentran discriminados.

Respecto a la **tercera pregunta** del objetivo general: ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor del transgénero contribuye con la progresividad del Derecho? Rojas (2020), enunció que si considera correcto la existencia de una Ley de cuota de empleo. Sin embargo, respecto a qué grupo de vulnerabilidad se le protegería mediante una ley de esta naturaleza, es lo complejo y lo difícil, ya que, no solo es identificar al grupo vulnerable, sino también, es hacer un estudio sociológico, histórico, antropológico entre otros, para finalmente justificar y determinar que resultaría necesario la creación de determinada Ley de cuota de empleo. Por su parte, Gómez (2020) denotó que el Derecho es cambiante por su propia naturaleza, pero se debe establecer correctamente a quienes abarca la Ley. Aguilar (2020) enunció que la evolución misma de la sociedad en el tiempo determinará por reconocer la convivencia con respeto y aceptación a los llamados transgénero siendo innecesaria la creación de una ley especial para ellos, puesto que estos son hombres y mujeres comprendido en la Constitución, discriminados por su opción sexual.

Por otro lado, Olaya (2020) indicó que no considera correcto la aprobación de una ley de oferta de empleo para cualquier grupo especial de personas, salvo aquellas que se encuentran en

desventajas físicas en relación con otras. De manera contradictoria Vergaray (2020) indicó que sí, pues el mercado laboral ha estado prácticamente cerrando las puertas laborales a estas personas, provocando a muchas de ellas la exclusión social. Guzmán (2020) denotó que podría ayudar, pero en este país muchas leyes son letra muerta, a veces se debe evaluar la forma y no el fondo. Por su parte Agapito (2020) manifestó que desde su perspectiva cree que la existencia de esta ley es adecuada en empresas que carecen de una perspectiva inclusiva, ya que la ley puede respaldar al trabajador en sus derechos laborales durante los primeros meses y según su capacidad y desenvolvimiento ante la plaza laboral. Álvarez (2020) consideró que no, indicando que es la gente quienes deban aceptarnos tal como somos y no por obligación, sino por respeto.

Con relación a los resultados obtenidos se pudo observar que la mayoría de los entrevistados consideran que a través de la ley de cuotas el Derecho no será progresivo, indicando que será la misma sociedad quienes contribuirán con la aceptación a través del respeto y la empatía.

En lo que fue el **objetivo específico 1**: La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020, cuya **cuarta pregunta** fue: ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero? que tuvo como **supuesto específico 1**: la empleabilidad influye de modo positivo ante la identidad de género de las personas transgénero en el Callao, 2020.

Los entrevistados Rojas (2020), Gómez (2020), Aguilar (2020), Olaya (2020), Vergaray (2020), Guzmán (2020), Agapito (2020) y Álvarez (2020) coincidieron en sus respuestas considerando que la identidad de género no puede estar contrapuesta por las aptitudes y capacidades que posee toda persona, por ende, ello no delimita a que el empleador pueda contratar personal trans por su opción sexual.

Sobre la **quinta pregunta** del **objetivo específico 1**: ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?

Los ocho entrevistados Rojas (2020), Gómez (2020), Aguilar (2020), Olaya (2020), Vergaray (2020), Guzmán (2020), Agapito (2020) y Álvarez (2020), confirmaron que, la identidad de género no condiciona la empleabilidad, porque todas las personas independientemente de su orientación sexual, pueden desenvolverse en la actividad que se les encargue.

Con respecto a la **sexta pregunta** del **objetivo específico 1**: ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?

Los ocho entrevistados Rojas (2020), Gómez (2020), Aguilar (2020), Olaya (2020), Vergaray (2020), Guzmán (2020), Agapito (2020) y Álvarez (2020), sostuvieron que no es necesario una cuota laboral para que un grupo minoritario tengan acceso al ámbito laboral, porque aun considerándose personas y por tal tienen derecho al trabajo, destreza y aptitudes para lograr objetivos empresariales.

Con respecto al **objetivo específico 2**: La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020, cuya **séptima pregunta**: Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?, que tuvo como **supuesto específico 2**: La calidad de empleo incidió de modo positivo en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020.

Los ocho entrevistados Rojas (2020), Gómez (2020), Aguilar (2020), Olaya (2020), Vergaray (2020), Guzmán (2020), Agapito (2020) y Álvarez (2020), respondieron coincidiendo en sus respuestas, manifestando que un ambiente laboral sano, esto es, cómodo, de

calidad, es necesario para que las personas puedan lograr los objetivos propuestos por sus empleadores.

En cuanto a la **octava pregunta del objetivo específico 2**: Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?

Al respecto Rojas (2020) consideró que un empleador toma en cuenta lo que puede producir la persona que va a elegir como su colaborador, y no tanto la identidad de género. Sin embargo, pueden existir excepciones, como por ejemplo prejuicios que podrían tener individualmente alguna persona. De manera similar Gómez (2020) manifestó que depende de las capacidades y conocimientos de las personas contratadas, si es contratada para un puesto deberá realizar sus funciones. Por el contrario Aguilar (2020) indicó que, la igualdad de remuneraciones y reconocimiento de desempeño en las diversas funciones o actividades laborales si son respetadas sin tener en consideración la identidad de género pero solo se da en el sector público y ello por imperio de la ley; lo que no sucede con el empleador del sector privado quienes se aprovechan de la necesidad y discriminación a la que están sujeta las personas transgénero.

Por su parte Olaya (2020), manifestó que es una pregunta de índole subjetiva, por cuanto un empleador toma en cuenta diversos elementos para contratar trabajadores, no siendo uno de ellos necesariamente el sexo de una persona, o sus inclinaciones personales en esa índole. De existir casos de esa naturaleza no es la regla general, sino excepcional, por cuanto lo objetivo es que al empleador le preocupa mucho más su empresa. Vergaray (2020) indicó que, cree que son en muchos de los casos pero que aún falta reforzar el tema y sensibilizarlo. De igual forma Guzmán (2020), indicó que puede haber de forma aislada, pero considera en su experiencia que es equitativo en facultar asignaciones y

responsabilidades. A la pregunta Agapito (2020) manifestó que, creo que asignar funciones y remuneraciones equitativas es la función más relevante del empleador, la identidad de género no es relevante si la persona cuenta con lo que requiere la empresa y demuestra ello con su trabajo. Y por último, Álvarez (2020) señaló que en los lugares donde han trabajado sus jefes siempre le asignaron trabajos sin importar su condición sexual, ya que, lo que veía su empleador era el desenvolvimiento en su trabajo.

De los resultados se evidenció que, los entrevistados confirman que las asignaciones encargadas a los colaboradores dependen de que tan aptos se encuentran para desarrollarlo, y como lo mencionaron los dos Gerentes Generales de las empresas ellos son equitativos, no seleccionan que orientación o identidad de género posea el colaborador.

En cuanto a la **novena pregunta del objeto específico 2:** En su opinión, ¿Considera Ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?

Los ocho entrevistados Rojas (2020), Gómez (2020), Aguilar (2020), Olaya (2020), Vergaray (2020), Guzmán (2020), Agapito (2020) y Álvarez (2020), sostuvieron una idea similar, evidenciando que no tienen conocimiento de políticas internas específicas sobre las personas transgénero, pero consideran que es indispensable que las empresas y quienes lo conforman tengan el conocimiento del tema.

En suma encontramos un análisis documental a los antecedentes internacionales que guardan relación para nuestro **objetivo general**, donde Gómez (2019) en su investigación llamada “Políticas, prácticas y retos para la inclusión de la diversidad LGBTIQ en tres centros laborales de Lima Metropolitana”, afirmamos una coincidencia en base a los resultados obtenidos; que no se requiere de una cuota laboral para incluir a este grupo minoritario de personas

en la esfera laboral, por el contrario, al no contar con alguna legislación depende de los mismos empleadores en fomentar medidas de integración. Además, tenemos a Riguerial (2019), que desarrolló una investigación sobre “Trayectorias de vida de personas trans en el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA)” donde comentó la deficiencia de la cuota laboral que propuso el Estado para fomentar la inclusión de las personas trans, siendo que dicha cuota se encuentra segregando más a esta minoría de personas vulneradas.

Como análisis jurisprudencial en vínculo a nuestro **objetivo específico 1**, en relación a la sentencia del Tribunal Constitucional N° 2868-2004-AA/TC, el cual trata de una acción de amparo contra el Ministerio del Interior solicitando la reincorporación al servicio activo de la Policía Nacional con el reconocimiento de su tiempo de servicios. Encontrando el punto controvertido, en el hecho que el recurrente fue sancionado y despedido por haber mantenido relación de convivencia con un transexual, dañando el honor de la institución donde brindaba su servicio como policía nacional. A lo cual, el Tribunal Constitucional destacó que nadie puede ser sancionado o despedido por la opción sexual que deseé poseer, no se puede condenar una opción o una preferencia cuya elección solo corresponde al ser libre y racional, declarando fundada la demanda y ordenando a la emplazada que reincorporé al servicio activo al recurrente. Esto confirma lo mencionado por (Lombana, Muñoz, 2017) quienes manifiestan que a través del potencial de las personas en la función dictada por su superior es lo que radica para las contrataciones laborales.

Por último, en relación a nuestro **objetivo específico 2**, donde Sepúlveda & Bustos (2018), en su artículo científico denominado “Discursos sobre la Identidad de Género en la configuración de políticas sociales desde la perspectiva de actores políticos gobierno nacional, regional y sociedad civil organizada” indicaron que la

sociedad no debería de promover la discriminación a estas personas mal llamadas atípicas, siendo que muchas veces ellos concurren a ganarse la vida a través de la prostitución, por lo que consideran que los empleadores opten por ver el desenvolvimiento en funciones encargadas, manteniendo una capacitación constantes para conseguir mejores frutos, tanto para el empleado como para la institución donde labora sin la necesidad de que estas personas cuenten con una opción sexual distinta.



## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo son:

**PRIMERA.** - La cuota de empleo garantiza de modo insuficiente la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020, puesto que, al existir una ley de cuotas se estarían transgrediendo derechos laborales de otros trabajadores al imponer dicha ley cierta cantidad de colaboradores con características atípicas sin considerar que cuenten o no con las capacidades exigidas para el desarrollo de la actividad, siendo que estarían en esos puestos por imposición del Estado.

**SEGUNDA.** - La empleabilidad influye de modo positivo en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao, 2020, puesto que en mundo laboral es indispensable el desarrollo de sus funciones y el óptimo cumplimiento de sus responsabilidades, mas no su afinidad sexual para evaluar objetivamente sus capacidades laborales.

**TERCERA.** - La calidad de empleo incide de modo positivo en la selección laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020, porque al otorgar a los trabajadores un ambiente laboral apropiado, estos podrán realizar sus responsabilidades de manera adecuada y con ello, generar mayor productividad en sus centros de labores cumpliendo las expectativas de sus empleadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones son las siguientes:

**PRIMERA.-** Las empresas deberán implementar políticas de integración que tenga como objetivo el respeto y valor que posee cada trabajador, sin que importe la orientación sexual o identidad de género alguna, y es que, nuestra Constitución Política, así como los principios de Yogyakarta nos mencionan el trato igualitario que toda persona debe tener, sin cuestionar alguna orientación sexual, porque el derecho al trabajo es un derecho fundamental para que las personas puedan desarrollar su proyecto de vida.

**SEGUNDA.** - Los empleadores deberán celebrar contratos laborales con trabajadores por las capacidades y cualidades que ostenten, respetando su afinidad sexual, teniendo en cuenta que el trabajo dignifica a la persona.

**TERCERA.** - Brindar un ambiente idóneo a este grupo minoritario, fomentando actividades participativas involucrando al personal en general, con la finalidad de sensibilizar y sociabilizar entre sí para propiciar un desenvolvimiento adecuado en equipo y conseguir las metas propuestas por sus empleadores.

## REFERENCIAS

- Arámbula, A., Bustos, C., Corona, E. y Santos, G. (2008). Acciones afirmativas. *Servicios de investigación y análisis, Subdirección de Política Exterior*. México. <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-12-08.pdf>
- Argandoña-Jara, A., Martínez-Morales, Z.X. y Silupu-Larronda, D.C. (2017). Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano. *Mutatis Mutandis*. 10, (2) ,74-101. . <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622497/328374-136712-1-PB.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Arrubia, E.J. (2016). ¿Iguales o diferentes? Los derechos de las personas LGBTI en discusión. *Revista de la Facultad de Derecho*. 41, 15-34. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/58937/CONICET\\_Digital\\_Nro.b938399a-6715-4c5e-91b5-b05ec0ebd77c\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/58937/CONICET_Digital_Nro.b938399a-6715-4c5e-91b5-b05ec0ebd77c_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Bravo-Valderrama M.P. (2018). La cadena de violencia legal contra mujeres trans: de la falta de protección ante la violencia física a causa del Derecho generizado a la resistencia como sujeto productor de conocimiento. *Derecho & Sociedad*, 51, 161-175. [file:///C:/Users/Abel/Downloads/20867-Texto%20del%20art%C3%ADculo-83040-1-10-20190531%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Abel/Downloads/20867-Texto%20del%20art%C3%ADculo-83040-1-10-20190531%20(1).pdf)
- Bruzón-Viltes, C.J. (2019). La jurisprudencia como fuente formal del derecho de Cuba. *Artículo científico Díkaion*. 28(1) ,146-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v28n1/0120-8942-dika-28-01->

[146.pdf](#)

Carbajal-Gastelo, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*. 53, 39-49. [file:///C:/Users/Abel/Downloads/21788-Texto%20del%20art%C3%ADculo-86127-1-10-20200210%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Abel/Downloads/21788-Texto%20del%20art%C3%ADculo-86127-1-10-20200210%20(8).pdf)

Comunidad Autónoma de Cataluña. (2014, 10 de octubre) Ley 11/2014. Diario Oficial BOE nº 28.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

Corte constitucional de Colombia (2014, 9 de julio). Sentencia T-476/14(Iván Andrés Páez Ramírez, Subdirección de Asuntos de la Secretaría de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Dirección Nacional de Reclutamiento del Ejército Nacional).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-476-14.htm#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,igual%20salario%20por%20trabajo%20igual>

Díaz-Herrera, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. General de Información y Documentación. 28(1), 119-142.  
[file:///C:/Users/Abel/Downloads/60813-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456553017-5-10-20180720%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Abel/Downloads/60813-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456553017-5-10-20180720%20(1).pdf)

Ministerio de Desarrollo Social. Informe Final de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural. (Setiembre, 2017). Recuperado de: [https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/personas\\_trans\\_inclusion\\_laboral\\_uruguay.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/personas_trans_inclusion_laboral_uruguay.pdf)

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (2018, 7 de noviembre). Ley N° 19.684. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9303367756734.htm>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Gamboa, J. (2013). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. (Tesis Doctoral). Recuperada de <file:///C:/Users/Abel/Downloads/Gamboa2013Laempleabilidaddelosjvenescomofacilitadora.pdf>

García-Díaz, L. R. (2017). Transitar por América Latina: redes, trabajo y sexualidad. *Iconos*, 21(3), 185-204. <https://search.proquest.com/docview/1994654409/fulltextPDF/7DE7626A67694FBAPQ/11?accountid=37408>

García-Correa, D. A., Londoño-Bolívar, C. y Ortiz-Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8, (12), 1-9.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

Gómez-Cardena, S. (2019). Políticas, prácticas y retos para la inclusión de la diversidad LGBTIQ en tres centros laborales de Lima Metropolitana. *Presente*. <http://presente.pe/documentos/presente-politicas-practicas-retos.pdf>

Haradhan-Kuma, M. (December,2018). Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48. <https://www.researchgate.net/publication/324151529> Qualitative research methodology in social sciences and related subjects

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). México. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

International Labour Office [ILO] (2013). Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_481575.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Información [INEI] (2018). Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.p>

[df](#)

Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M. y Sánchez-Muñoz, 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). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11252977009/11252977009.pdf>

Kalugina, E., Shvydun, S. (2014). An effective personnel selection model. *Procedia Computer Science*. 31, 1102-1106. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050914005420?via%3Dihub>

Lempereur, J. Godoy, V., Fischer, F., Insunza, C. y Lazo, G. (2019). Vivencias de los jóvenes transgénero respecto a su inclusión social en Chile. *Revista Nomadías*, 27,9-31. <https://nomadias.uchile.cl/index.php/NO/article/view/54359/58340>

Lombana-Coy, J. E. y Muñoz-Santiago, A. E. (2017). Competitividad, educación y empleabilidad: consideraciones para el desarrollo de los países. *Clío América*, 11(22), 169-176. <https://core.ac.uk/download/pdf/268589911.pdf>

[Lopez, S. \(2007\). \*Promoción de la igualdad: El reto de la sociedad en el siglo XXI\*. España: Ideaspropias Editorial.](#)

Nizama-Valladolid, M. y Nizama-Chávez, L. M. (2020). En enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*. 38(2), 69-90. <file:///C:/Users/Abel/Downloads/1807-6454-1-PB.pdf>

- OIT (2015). Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Orgullo PRIDE. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf)
- Pérez-Redondo J. (2014) Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *Methaodos. Ciencias sociales*. 2(1), 23-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf>
- Rangel-Jurado, D. (2016). Extendiendo el derecho a todos los derechos: la difusión transnacional del reconocimiento legal de la identidad de género. *Colombia Internacional*. 87, 173-198. <https://www.redalyc.org/pdf/812/81245608008.pdf>
- Raub, A., Cassola, A., Latz, I. y Heymann J. (2016). Protections of Equal Rights Across Sexual Orientation and Gender Identity: An Analysis of 193 National Constitutions. *Yale Journal of Law and Feminism*. 28, 149-169. <https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1365&context=yjlf>
- Rigueiral, G. J. (2019). Trayectorias de vida de personas trans en el área metropolitana de Buenos Aires. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2), 180-194. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1062/976>
- Rodriguez-Campos, R. (2018). La protección del derecho a la



identidad de género de las personas trans en el ordenamiento jurídico peruano desde una mirada dialógica entre el derecho constitucional y el derecho internacional de los derechos humanos: Avances, retrocesos y desafíos (2014-2018). *Revista del Instituto de la Familia.* 7,165-187.  
<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/personayfamilia/article/view/1256/1203>

Rodríguez, J. (2004) “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?” *Cuadernos de la igualdad.* (2° ed.). México. Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del CONAPRED

Salazar-Lostaunau, X. (2015). “Vine al mundo porque dios quiere que yo esté aquí”: Recorridos identitarios de mujeres trans en Lima, Iquitos y Ayacucho. (Tesis de doctorado). Repositorio Institucional PUCP.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6720/SALAZAR\\_LOSTAUNAU\\_XIMENA\\_VINE\\_AL\\_MUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6720/SALAZAR_LOSTAUNAU_XIMENA_VINE_AL_MUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sepúlveda-San Martín, C. A. y Bustos-Ibarra, C. C (2018). Discurso sobre la identidad de género en la configuración de políticas sociales, desde la perspectiva de actores políticos gobierno nacional, regional y sociedad civil organizada. *Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública.* 16(28) ,41.62.  
<file:///C:/Users/Abel/Downloads/Dialnet-DiscursosSobreLaIdentidadDeGeneroEnLaConfiguracion-6869953.pdf>

[Stein, E. \(2020\). Immutability and innateness arguments about](#)

[lesbian, gay, and bisexual rights. \*Chicago-Kent Law Review\*. 89\(2\), 597-640.](#)

<file:///C:/Users/Abel/Downloads/SSRN-id3532624.pdf>

[Tantaleán-Odar, R. M. \(2016\). Tipología de las investigaciones jurídicas. \(Tesis de doctorado\). Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca.](#)

<file:///C:/Users/Abel/Downloads/Dialnet->

[TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267.pdf](#)

[Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. \(2017\). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. \*Facultad de medicina\*. 65\(2\), 329-332. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>](#)

Tribunal Constitucional (2004, 24 de noviembre). Expediente N° 2868-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02868-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2016, 21 de octubre). Expediente N°06040-2015-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06040-2015-AA.pdf>

United Nations (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

Zelada, C. y Neyra-Sevilla, C. (2017). Trans\*legalidades: Estudio

preliminar de expedientes sobre reconocimiento de las identidades trans\* en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 55, 90-111.  
[file:///C:/Users/Abel/Downloads/19761-  
Texto%20del%20art%C3%ADculo-78558-2-10-20180405.pdf](file:///C:/Users/Abel/Downloads/19761-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78558-2-10-20180405.pdf)

**ANEXOS:**

**ANEXO Nº 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS**

TITULO: “LA CUOTA DE EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL CALLAO, 2020”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS, SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué modo la cuota de empleo garantiza la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020</p>	<p><b>Supuesto General</b></p> <p>La cuota de empleo no garantiza la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020</p>	<p><b>Categoría 1:</b></p> <p>La cuota de empleo</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleabilidad</li> <li>- Calidad de empleo</li> </ul> <p><b>Categoría 2:</b></p> <p>Inserción laboral</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Identidad de género</li> </ul>	<p>1) <b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p>2) <b>Tipo de estudio:</b> Aplicada</p> <p>3) <b>Diseño:</b> Interpretativo de investigación – acción</p> <p>4) <b>Técnicas de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista</li> <li>- Análisis de fuentes documental</li> <li>- Análisis de legislación comparada</li> <li>- Análisis de revisión de fuentes jurisprudenciales</li> </ul>

<p><b>Problema específico 1:</b></p> <p><b>A)</b> ¿De qué modo la empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos 1</b></p> <p><b>A)</b> La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020</p>	<p><b>Supuesto específico 1</b></p> <p><b>A)</b> La empleabilidad influye de manera positiva en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020</p>	<p>- Selección de personal</p>	<p>5) El método de análisis de datos cualitativos consiste en la recolección de información, estos pueden ser narraciones de las participantes (visual, auditiva, documentos, cartas, etc.), entrevistas (repuestas orales, gestos), para luego describirlos, comprender, interpretar, explicar y finalmente encontrar sentido a los datos en el marco del planteamiento del problema (Hernández, 2010,p.292).</p>
--	---	--	--------------------------------	--

<p><b>Problema específico 2:</b></p> <p><b>B)</b> ¿De qué modo la calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao 2020?</p>	<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p><b>B)</b> La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020</p>	<p><b>Supuesto específico 2</b></p> <p><b>B)</b> La calidad de empleo incide de manera positiva ante la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020</p>		
---	--	--	--	--

**ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: .....

Cargo/profesión/grado académico:.....

Institución: .....

---

**Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

.....  
.....

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

.....  
.....

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

**4. ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero?**

.....  
.....

**5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán favorablemente? ¿Por qué?**

.....  
.....

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

.....  
.....



**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

.....  
.....

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

.....  
.....

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

.....  
.....

<b>FIRMA Y SELLO</b>

*Lima, 23 de noviembre de 2020*

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: PIERO ANGELLO ROJAS SILVA

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: Junta Nacional de Justicia

---

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

Sobre el particular, desde el punto de vista constitucional, corresponde precisar que todas las personas independientemente de su identidad de género, tienen derechos fundamentales, que sin duda uno de ellos corresponde al derecho al trabajo, además a la no discriminación por razones de origen, raza, sexo entre otros. En ese sentido, nuestra constitución protege al ser humano como tal y a su desarrollo de proyecto de vida, que indudablemente tiene conexión directa con un el trabajo.

Ahora, es también cierto que las personas transgénero son una población vulnerable que merece un tratamiento de protección por parte del Estado, sin embargo, resultaría complejo debatir sobre la obligatoriedad de una cuota de empleo y más aún determinar en porcentaje de dicha cuota.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

Considero que no resultaría necesaria la implementación de una ley que obligue a los empleadores a contar con una cuota de personas transgenero, puntualmente porque hay mecanismos de denuncias (penal, civil y administrativa) para justamente evitar situaciones de discriminación frente a una oportunidad de trabajo, sin embargo, sí creo pertinente y necesario que el Estado genere información y/o mecanismos que ayuden a que este tipo de situaciones se extingan definitivamente.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

Si, considero que es correcto la existencia de una Ley de cuota de empleo, sin embargo, respecto a qué grupo de vulnerabilidad se le protegería mediante una ley de esta naturaleza, es lo complejo y lo difícil, ya que, no solo es identificar al grupo vulnerable, sino también, es hacer un estudio sociológico, histórico, antropológico entre otros, para finalmente justificar y determinar que resultaría necesario la creación de determinada Ley de cuota de empleo.

**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

**4. ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero?**

Particularmente considero que no, ya que, como lo indique líneas supra, las personas tienen derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación, asimismo, existen mecanismos de denuncias frente a actos que justamente violen los derechos de las personas transgénero. Además de lo antes mencionado,

resultaría muy complejo determinar los casos en los que por su condición de identidad de género no hayan tenido oportunidad de un puesto de trabajo.

**5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

Considero que todas las personas independientemente de su género o de su identidad de género, pueden realizar labores asignadas a su perfil profesional o a su experiencia laboral.

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Considero que las empresas lo que necesitan son personas que puedan producir a través de su labor, para ello la selección de personal es exclusivamente de la empresa de poder contar con las mejores opciones que considere ayudaran a lograr los objetivos empresariales, en lo que sin duda pueden presentarse personas transgénero.

**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

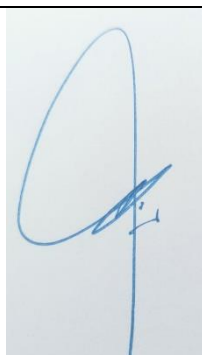
Si, considero que la calidad y la comodidad de los empleados en una empresa es fundamental para lograr las metas que establezcan las empresas, y dentro de ello su desarrollo personal, laboral y profesional.

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Considero que un empleador toma en cuenta lo que puede producir la persona que va elegir como su colaborador, y no tanto la identidad de género, sin embargo, pueden existir excepciones, como por ejemplo prejuicios que podrían tener individualmente algún persona.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

En mi experiencia profesional no he advertido alguna política específica sobre la personas transgenero, sin embargo, considero que las empresas deben instruirse más en el tema para que esta política se enmarque en la no discriminación en su ámbito amplio.



**Piero Angello Rojas Silva**  
**Abogado**  
**Reg. CAL N° 52964**

**FIRMA Y SELLO**

*Lima, 10 de mayo de 2021*

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: VICTOR RAÚL GÓMEZ CISNERNOS

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO LABORALISTA

Institución: PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO

---

### Objetivo general

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

No, bajo mi experiencia la cuota de empleo no es un mecanismo viable considerando que depende exclusivamente de sus capacidades y aptitudes para ingresar al mundo laboral.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

No, siempre existirá discriminación por algunas personas, sin embargo, existen mecanismos procesales para la persona que se vea afectada.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

Sí, el Derecho es cambiante por su propia naturaleza, pero se debe establecer correctamente a quienes abarca la Ley.

#### **Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

#### **4. ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero?**

No, ya estamos en una época donde no importa la identidad de género, sino, las capacidades y conocimientos del trabajo.

#### **5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

No, no es necesario que exista una Ley propiamente, siempre deben responder a sus funciones laborales.

#### **6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Sí, porque a través de esas cualidades y demás factores son los requisitos esenciales para una contratación sin considerar que identidad de género posea el postulante al cargo.

#### **Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020



**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

Sí, es necesario que exista una buena calidad del trabajo para que las personas se desarrollen de manera eficaz y segura.

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Sí, depende de las capacidades y conocimientos de las personas contratadas, si es contratada para un puesto deberá realizar sus funciones específicas.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

Considero que todavía no existe este tipo de políticas, y que las empresas aún no están preparadas, es por ello que es necesario que las empresas tengan conocimiento al respecto del tema.


<b>FIRMA Y SELLO</b>

*Lima, 23 de abril de 2021*

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: Wilfredo Aguilar Villaseca

Cargo/profesión/grado académico: Abogado Laboralista

Institución: Particular / litigante

---

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

La aplicación de cuota, cantidad o porcentaje asignada en un centro de trabajo, para la aceptación de personas transgénero en el sector público o privado, resulta discriminatorio y aumenta la continuación del maltrato físico, psicológico al identificarlos en el mundo laboral por un sistema de cuota.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

Con la existencia de un sistema de cuotas de empleo en favor de los transgénero, no garantizaría sus derechos laborales y se crearía por el contrario un conflicto legal por la necesidad de crear otra legislación laboral.

### **3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

La evolución misma de la sociedad en el tiempo terminara por reconocer la convivencia con respeto y aceptación a los llamados transgénero siendo innecesaria la creación de una ley especial para ellos, puesto que estos son hombres y mujeres comprendido en la constitución, discriminados por su opción sexual.

#### **Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

### **4. ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero?**

De hecho la identidad de género de la persona trans por su opción sexual no resulta una justificación para que cualquier empleador no permita acceder a un puesto de trabajo o limitar su presencia en un centro laboral porque mostraría una violación a su derecho de igualdad ciudadana.

### **5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán favorablemente? ¿Por qué?**

En el supuesto que exista o se cree una ley de cuota en favor de los trans para su ingreso a un centro laboral, por supuesto que responderían a cualquier actividad o encomienda que se les confiera en cualquier actividad laboral que se le asigne; simplemente porque también son seres humanos inteligentes y capaces.

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

A mi criterio y conforme se puede observar las respuestas que vengo absolviendo los transgénero son personas que poseen las mismas actitudes y capacidades cognitivas para el desarrollo de cualquier actividad laboral, sin soslayar su derecho de identidad y reconocimiento de derechos y deberes.

**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

El desarrollo de cualquier persona en un determinado centro de trabajo para su desarrollo personal no es absoluto, toda vez por ejemplo: “si bien una persona se desempeña como mozo en un restaurant, no significa que por siempre desarrollara dicha actividad laboral, toda vez podría tener aspiraciones de superación y con el tiempo se convierta en un profesional de prestigio y de trayectoria reconocida”.

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

La equidad de remuneraciones y reconocimiento de desempeño en las diversas funciones o actividades laborales si son respetadas sin tener en consideración la identidad de género pero solo se da en el sector público y ello por imperio de la ley; lo que no, sucede con el empleador del sector privado quienes se aprovechan de la necesidad y discriminación a la que están sujeta las personas transgénero.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

En nuestro país, considero que son pocas las empresas que cuenten con estas políticas en favor de las personas transgenero. En tal aspecto, es necesario el fomento de estas políticas para no agraviar a ningún trabajador y ponerles de conocimiento de los derechos laborales garantizados por nuestra constitución.

 Wilfredo Aguilar Villaseca ABOGADO CAC/10480
<b>FIRMA Y SELLO</b>

*Lima, 15 de Mayo de 2021*

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: Alfredo Francisco Olaya Cotera.

Cargo/profesión/grado académico: Abogado y Docente Universitario

Institución: Procurador Público

---

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

Debo señalar que, el adoptar cuotas de empleos a favor de ciertos grupos, llámense transgéneros o de otra manera, solo ahondaría el problema de desigualdad existente en la sociedad peruana. No deben crearse distinciones que obedezcan a obtener ventajas sobre otros, sobre todo cuando se trata de grupos minoritarios que vulneraría los derechos de una mayoría.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

En verdad, reitero, crear una norma especial para distinguir a unas personas de otras, creando privilegios, no ayudaría en demasía a solucionar un problema de fondo: el trato desigual que se da entre todos los estamentos de la sociedad peruana.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

En relación a mis respuestas anteriores, no considero correcto la aprobación de una ley de oferta de empleo para cualquier grupo especial de personas, salvo aquellas que se encuentran en desventajas físicas en relación con otras.

**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

**4. ¿Ud. cree que la identidad de género condiciona la empleabilidad de las personas?**

No considero que así sea, es la propia percepción de estas personas transgénero que han creado un supuesto ambiente de intolerancia, el cual en esencia no existe. Existe sí, un injustificado anhelo de ser reconocidas de manera especial en desmedro de las mayorías que no sienten dicha inclinación.

**5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

Concordante con mis respuestas anteriores, considero que, a un trabajador no se le evalúa su eficiencia como tal por sus inclinaciones personales, sexuales, ideológicas, religiosas o políticas.

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Considero que es así, ya que desde ahí radica la razón por la cual las personas deben de ser contratadas.

**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

Las personas laboran para hacerse de una vida digna, y cada uno es libre de escoger donde y cuando desea laborar; no es una condición sine quoniam el que una persona, en general, sea más o menos feliz si está en tal o cual centro de labores, ello por cuanto él lo decidió así.



**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Es una pregunta de índole subjetiva, por cuanto un empleador toma en cuenta diversos elementos para contratar trabajadores, no siendo uno de ellos necesariamente el sexo de una persona, o sus inclinaciones personales en esa índole. De existir casos de esa naturaleza no es la regla general, sino excepcional, por cuanto lo objetivo es que al empleador le preocupa mucho más su empresa.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

No, pero considero que deba ser necesario sin la necesidad de una creación de Ley de cuotas.



**ALFREDO FRANCISCO OLAYA COTERA  
ABOGADO**

**REGISTRO CAL N° 24191**

**FIRMA Y SELLO**

Lima, 21 de mayo de 2021

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: Ángel Eduardo Guzmán Vallas

Cargo/profesión/grado académico: Gerente General y Administrador

Institución: Dago Logistic S.A.C.

---

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

No considero que sea la solución. Considero que la educación y empatía podría tener más eco en la sociedad.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

No, considero que trabajar en las áreas y fomentar una cultura de tolerancia y respeto ayudaría más.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

Podría ayudar, pero en este país muchas leyes son letra muerta. A veces debemos evaluar la forma y no el fondo.

**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

**4. ¿Ud. cree que la identidad de género condiciona la empleabilidad de las personas?**

No, considero que vivimos en una sociedad machista y no tolerante, pero considero que hemos ido avanzando.

**5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

La condición sexual de una persona no debería ser un condicional de ser proactivo y dedicado a sus funciones.

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Claro, porque la condición sexual de alguien no proporciona su productividad.

**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

**7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

¡Esto sí tiene sentido! Un ambiente laboral sano y de calidad contribuye en el desarrollo de cualquier colaborador.

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Puedo hablar de forma particular. Considero que en mi experiencia soy empático en facultar asignaciones y responsabilidades.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

Debe de haber algunas cuantas. Pero como mencioné anteriormente, debemos tener cultura, educación para lograr una sociedad más empática.



Lima, 21 de mayo de 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

### GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020

Entrevistado/a: RENPIO VERGARA HONTOYO

Cargo/profesión/grado académico: GERENTE GENERAL

Institución: HAKEN LOGISTIC S.A.C.

#### Objetivo general

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es una solución para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?

SÍ, CONSIDERO QUE SERÁ IMPORTANTE PARA LA INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN TRANSGÉNERO QUE PUENTEN SU EMPLEABILIDAD.

2. ¿Considera que con una Ley de cuotas de empleo cesaría la discriminación para las personas transgénero en el ámbito laboral?

CONSIDERO QUE ES IMPLEMONTABLE CREAR UNA LEY QUE DETENGA LOS



**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

4. ¿Ud. cree que la identidad de género condiciona la empleabilidad de las personas?

SI, LA CONDICIONA.

5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?

SI, SON PERSONAS EXACTAMENTE COMO NOSOTROS QUE TIENEN LA MISMA CAPACIDAD DE PENSAR, ANALIZAR, OPERAR, ETC.

6. ¿Considera ud. que, la empleabilidad de las personas fomentará la productividad en su empresa?

NO IDNEO LA PRODUCTIVIDAD, PERO SI AYUDARÁ EN LA SENSIBILIZACIÓN A LOS EMPLEADOS Y EMPLEADORES DE LAS ORGANIZACIONES

**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020



7. Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?

CONSIDERO QUE UNA BUENA SELECCIÓN DE PERSONAS NO DEBE TENER FACTORES SUBORDINATORIOS SINO EVALUARSE NETAMENTE DE SUS CUALIDADES Y PREPARACION.

8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos para la asignación de funciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?

CREO QUE LO SON EN MUCHOS DE LOS CASOS PERO QUE DEBE SER REFORZADO Y SENSIBILIZADO.

9. En su opinión, ¿Considera ud. que hay empresas que cuenten con políticas de integración para las personas transgénero?

EN LAS EMPRESAS QUE HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR, SÍ.

 Vergara Montoya Rafael GERENTE GENERAL DNI. 41179848
FIRMA Y SELLO

Lima, 23 de noviembre de 2020

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: Kelly Solanch Agapito Unchupaico

DNI: 73182355

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

Personalmente considero que la cuota de empleo podría considerarse una solución temporal para nosotros que postulamos a empleos, a pesar de ello, si el empleador contrata a un trans por temor a alguna sanción o por los incentivos de la ley de cuota laboral, dudo que dicha relación laboral sea prometedora para ambas partes.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

Considero que la ley de cuotas de empleo podría lograr que cese el desempleo en este grupo minoritario, pero esto depende de los valores de la empresa al contratar personas; por otro lado, acentuaría las características de estos grupos ante los demás empleados, más aún si obtienen el puesto en respaldo específico de esta ley.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**



Desde mi perspectiva creo que la existencia de esta ley es adecuada en empresas que carecen de una perspectiva inclusiva, ya que la ley puede respaldar al trabajador en sus derechos laborales durante los primeros meses y según su capacidad y desenvolvimiento ante el puesto.

**Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

**4. ¿Ud. cree que la identidad de género condiciona la empleabilidad de las personas?**

No necesariamente la identidad de género debe condicionar la empleabilidad, lo que nos condiciona ello son los empleadores y “los requisitos” que buscan en sus futuros empleados.

**5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

Es que nosotros respondemos de manera óptima a nuestras funciones siempre que tengamos la experiencia y las aptitudes para dicho empleo.

**6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Considero que las capacidades de cada persona sin importar su identidad de género, es lo que fomenta la empleabilidad y un grato clima laboral.

**Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

7.

**Explique Ud., ¿Cree que la calidad de empleo en las personas contribuye para su libre desarrollo en el trabajo?**

Claro que sí, un empleo de calidad promueve que los empleados también brinden lo mejor de sí. El lugar de trabajo y las condiciones como los empleadores auguran un buen clima laboral.

**8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Creo que asignar funciones y remuneraciones equitativas es la función más relevante del empleador, la identidad de género no es relevante si la persona cuenta con que requiere la empresa y demuestra ello con su trabajo.

**9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

No estoy segura de que empresas nacionales cuenten con políticas de integración de las personas transgénero, tengo mis dudas ya que hay páginas virtuales en las cuales postulas a empleos, hacen mención de que ellas no aceptan la discriminación de ningún tipo, así que ello me tiene confusa.


<b>FIRMA Y SELLO</b>

*Lima, 15 de mayo de 2021*

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020**

Entrevistado/a: Leydi Alvarez

DNI: 47102030.

### **Objetivo general**

Determinar cómo garantiza la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas transgénero en el Callao 2020

**1. En su experiencia explique Ud., ¿La cuota de empleo es un mecanismo viable para que las personas transgénero tengan acceso al mundo laboral?**

No, porque no hay una necesidad de implementar un porcentaje de nosotros, porque nosotros no somos personas extrañas. Entonces tenemos los mismos derechos que todas las personas, así como también tenemos al derecho trabajo.

**2. ¿Es necesario la existencia de una Ley de cuotas de empleo como garantía para las personas transgénero en el ámbito laboral?**

Considero que no, porque toda persona tiene derecho a desenvolverse en su ámbito laboral y con una ley, la discriminación no va acabar.

**3. ¿Con la creación de una Ley de cuota de empleo a favor de los transgénero contribuye con la progresividad del Derecho?**

Considero que no, porque es la gente quienes deban aceptarnos tal como somos y no por obligación, sino por respeto.

### **Objetivo específico 1**

La empleabilidad influye en la identidad de género de las personas transgénero en el Callao 2020

#### **4. ¿Ud. cree que la identidad de género se encuentra sujeta a la empleabilidad de las personas transgénero?**

Considero que no, porque si yo tengo otra opción sexual esto no condiciona a que yo pueda trabajar, todos tenemos derecho al trabajo y no debemos ser discriminados.

#### **5. ¿Considera que a través de la empleabilidad las personas transgénero responderán de manera favorable a sus funciones? ¿Por qué?**

La condición sexual u opción sexual que yo tenga no va a indicar que no pueda trabajar bien. Yo estoy preparado para desarrollar actividades que me encarguen mis superiores, por eso considero que las personas transgénero podemos ingresar a trabajar y desarrollar nuestras funciones.

#### **6. ¿Considera oportuno que a través de las habilidades, conocimientos y actitudes se pueda incluir a las personas transgénero en el ámbito laboral ignorando su identidad de género?**

Claro, dependerá de cómo nosotros nos destacamos en las funciones encargadas por nuestros superiores para que la empresa tenga buenos resultados y eso no tiene nada que ver con una condición sexual.

### **Objetivo específico 2**

La calidad de empleo incide en la selección de personal de las personas transgénero en el Callao, 2020

¿Cabe para

#### **su libre desarrollo en el trabajo?**

Claro que sí, así uno trabaja en un ambiente laboral sin discriminación y nuestros jefes nos dan una excelente calidad, nosotros vamos a trabajar de manera productiva.

#### **8. Desde su perspectiva ¿cree que los empleadores son equitativos ante funciones y remuneraciones con todos sus colaboradores sin tener en cuenta la identidad de género?**

Bueno, en los lugares que yo he trabajado mis jefes siempre me han asignado trabajos sin importar que condición sexual o identidad de género que tengo. Ellos solo veían el desenvolvimiento de mi trabajo.

#### **9. En su opinión, ¿Considera ud. que las empresas están preparadas a generar políticas internas que permitan estabilidad laboral y fomento de contratar personas transgénero?**

Considero que las empresas ven que nosotros si podemos trabajar y no nos discriminan por nuestra orientación sexual. Todo depende de la empatía de los jefes y nuestro desarrollo en el trabajo.



*Lima, 22 de mayo de 2021*

## ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Payano Blanco, Jakelyne Ingrido  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesora de Proyecto de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Laleska Isabel Gonzales Espichán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

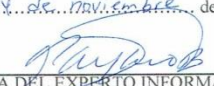
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
-

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 de Noviembre del 2020

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 9048844. Telf.: 920168998

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vildoso Cabrera Erick Daniel
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Laleska Isabel Gonzales Espichán

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		



9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																		X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																			X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

90%
-----

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

Lima, 21 de mayo del 2021

  
 ERIC DANIEL VILDOSO COBREJA

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 09949028

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Machado Bravo, Marco
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor del Congreso de la República del Perú
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Laleska Isabel Gonzales Espichán

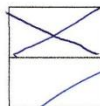
### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



95 %

Lima, 27 NOV 15 2020 del 2020

Marcos Machado Bravo  
ABOGADO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Reg. CAJ. 82663  
DNI No. 0913577 Telf.: 991889192