

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBTI, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LOJA EN EL AÑO 2021”

Informe del Proyecto de Investigación Previo a la Obtención del Título de Tecnóloga en la Carrera de Gestión de Talento Humano

Autor:

Carrera Sarango Nelly Del Cisne

Director:

Mgs. Jackson Quevedo

Loja, Octubre 2021

CERTIFICACIÓN

Magíster

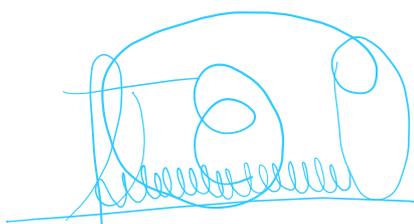
Jackson Michael Quevedo

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, Análisis de Inclusión Laboral de la Comunidad LGBTI, en las Empresas Privadas del Cantón Loja en el Año 2021; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, octubre 2021



f. _____

Mgs. Jackson Michael Quevedo

1104288418

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, octubre de 2021

Nombres: Nelly del Cisne**Apellidos:** Carrera Sarango**Cédula de Identidad:** 1104285661**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** abril – septiembre 2021**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:****“Análisis de Inclusión Laboral de la Comunidad LGBTI, en las Empresas Privadas del Cantón Loja en el Año 2021”**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



.....
Nelly del Cisne Carrera Sarango

C.I.: 1104285661

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, a mi padre Marco Antonio Carrera mi ángel, que desde el lugar que esté él, siempre me bendice y me acompaña en cada paso que doy, mi esposo Carlos Enrique Paladines, mi pilar fundamental su valioso apoyo, mi hija Skarleth Paladines Carrera, mi fuerza mi motivo para seguir adelante, mi madre, hermana, sobrinos, mi familia, amigos y amigas; por su comprensión, paciencia, apoyo y fortaleza que permitieron mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a DIOS por darme la sabiduría, fortaleza y permitir que cada día vivamos experiencias diferentes, porque sin él nada es posible.

Mi ser espiritual mi padre que él desde el cielo me ha dado la fortaleza para hacer posible este gran sueño, mi esposo, mi hija, mi madre, mi hermana, mis sobrinos, mi familia, amigos, amigas, a los y las representantes de la comunidad LGBTI de las ciudades de Loja, Cuenca, y Ambato, quienes han sido ese apoyo incondicional y me han motivado a no rendirme y seguir adelante, en este tema para culminar mi carrera profesional.

A mi Tutor, magister Jackson Michael Quevedo, por su dedicación en la elaboración de mi tesis, por brindarme su conocimiento, experiencia, paciencia y sobre todo la motivación de seguir adelante en cada propósito a cumplir en mi formación profesional.

A las autoridades gubernamentales como la Jefa Política del cantón Loja Ing. Gabriela Jumbo, Secretaria Ejecutiva de Derechos Humanos Dra. Isabel Espinoza, Inspectora del Trabajo Abg. Claudia Arboleda, a la representante de la cadena de Farmacias Cuxibamba Ing. Nirvana Quishpe, así mismo al activista y representante LGBTI Tnlgo. Pablo Ayala, gracias a su valioso tiempo y empeño hicieron de esta experiencia una de las más especiales, porque sin el apoyo de estos maravillosos seres humanos no hubiese logrado esta meta.

Al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano por brindarme la oportunidad de educarme y ser un profesional, finalmente, gracias a todas las personas que me ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; la Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Nelly del Cisne Carrera Sarango, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Nelly del Cisne Carrera Sarango, realizó la Investigación titulada: Análisis de Inclusión Laboral de la Comunidad LGBTI, en las Empresas Privadas del Cantón Loja en el Año 2021, para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs.

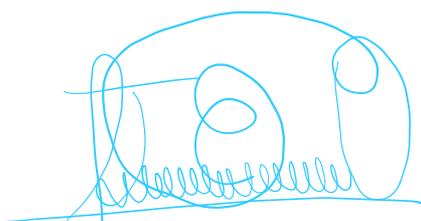
TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs, en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Nelly del Cisne Carrera Sarango, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Análisis de Inclusión Laboral de la Comunidad LGBTI, en las Empresas Privadas del Cantón Loja en el Año 2021, a favor del Instituto

Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de octubre del año 2021.



Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418



Nelly del Cisne Carrera Sarango

AUTOR

C.I.: 1104285661

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA	III
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS	VII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	2
3. PROBLEMATIZACIÓN	3
4. TEMA	6
5. JUSTIFICACIÓN	7
6. OBJETIVOS	9
6.1. <i>Objetivo general</i>	9
6.2. <i>Objetivos específicos</i>	9
7. MARCO TEÓRICO	10
7.1. <i>Marco Institucional</i>	10
7.2. <i>Marco conceptual</i>	18
8. METODOLOGÍA	30
8.1. <i>Tipos de métodos</i>	30
8.1.1. Método fenomenológico	30
8.1.2. Método hermenéutico	30
8.1.3. Método práctico proyectual	31
8.2. <i>Tipos de técnicas</i>	31
8.2.1. Técnicas de investigación	31
8.2.2. Técnicas de recolección de datos	33
8.3. <i>Determinación de la muestra</i>	33
9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	35
9.1. <i>Entrevista</i>	37
9.1.1. Entrevistados	37
9.2. <i>Encuesta</i>	55

10.	PROPUESTA DE ACCIÓN	72
10.1.	<i>Introducción</i>	72
10.2.	<i>Presentación</i>	74
10.3.	<i>Beneficios</i>	75
10.4.	<i>Beneficiarios</i>	75
10.5.	<i>Estructura</i>	77
10.6.	<i>Análisis del entorno</i>	77
10.7.	<i>Ventajas y desventajas</i>	79
10.8.	<i>Medio de socialización</i>	80
10.9.	<i>Material visual utilizado</i>	80
10.10.	<i>Entrega de resultados</i>	80
11.	CONCLUSIONES	81
12.	RECOMENDACIONES	82
13.	BIBLIOGRAFÍA	83
14.	ANEXOS	87
14.1.	<i>Presupuesto</i>	87
14.2.	<i>Cronograma</i>	88
14.3.	<i>Certificación de aprobación – Vicerrectorado</i>	90
14.4.	<i>Certificado de ejecución del proyecto</i>	91
14.5.	<i>Plan de socialización</i>	92
14.6.	<i>Certificado de Abstract</i>	93
14.7.	<i>Evidencias fotográficas del proceso</i>	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entrevista al Tnlgo. Pablo Aníbal Ayala Cumbicos	37
Tabla 2. Entrevista a la Dra. Claudia Arboleda Guerrero	40
Tabla 3. Entrevista a la Ing. Gabriela Jumbo	43
Tabla 4. Entrevista a la Magister. Isabel Espinoza Ortega.	47
Tabla 5. Entrevista a la Ing. Nirvana Natali Quishpe Pauta.	51
Tabla 6. Género	56
Tabla 7. Los beneficios por trabajar en una empresa promueven el respeto de las personas LGBTI	57
Tabla 8. Discriminación de las personas LGBTI.....	58
Tabla 9. Factores para la baja inserción laboral	59
Tabla 10. Contratación a personas LGBTI	60
Tabla 11. Participación ciudadana en temas de derecho de la comunidad LGBTI	61
Tabla 12. Política o reglamento para evite la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI	62
Tabla 13. Existencia de alguna política o reglamento dentro de una organización para evitar la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI.....	63
Tabla 14. Participación en campañas o charlas de concientización de los Derechos y la inclusión de las personas LGBTI.....	64
Tabla 15. Derechos en el ámbito laboral.....	65
Tabla 16. Las empresas cuentan con tipo de comunicación interna, técnicas o estrategias para promover el respeto a las personas LGBT	66
Tabla 17. Existencia de leyes en la Constitución que ampare los derechos de la comunidad LGBTI	67
Tabla 18. reconocimiento a las organizaciones que promuevan el respeto a las personas de la comunidad LGBTI	68
Tabla 19. Discriminación o exclusión laboral por revelar su orientación sexual.	69
Tabla 20. Trabajo digno e igualdad de oportunidades a la población LGBTI.....	70
Tabla 21. Beneficiarios	75
Tabla 22. Presupuesto	87
Tabla 23. Cronograma.....	88
Tabla 24. Plan de Capacitación.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logotipo.....	10
Figura 2. Estructura del modelo educativo	16
Figura 3. Estructura.....	77
Figura 4. Cuadro comparativo, ventajas y desventajas.....	79
Figura 5. Flujograma del proceso	79
Figura 6. Material visual utilizado	80

1. RESUMEN

El Estado ecuatoriano ha tomado medidas de inclusión laboral en el ámbito público, con la creación de la Subsecretaría de Diversidades, no obstante, el Ecuador carece de medidas que promuevan la inclusión laboral de grupos LGBTI en el sector privado. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en su único estudio realizado en el año 2013, nos señala que dichos grupos son excluidos laboralmente por su orientación sexual del sector privado al momento de conseguir un empleo, por esta razón, se ven en la obligación de optar por cualquier otro tipo de forma para subsistir, una de ellas la prostitución.

Por esta razón con la presente investigación, se pretende dar a conocer la situación laboral en el ámbito privado de la población LGBTI y por ende la despreocupación de un Estado que no ha ejecutado medidas y políticas que permitan una correcta inclusión laboral para estos grupos minoritarios en el sector privado.

La comunidad LGBTI, en el Ecuador a lo largo de la historia han sufrido todo tipo de vulneración de derechos, dentro del ámbito laboral privado y público, estos grupos minoritarios día tras día, se ven afectados por la discriminación, las agresiones, tanto físicas como psicológicas e incluso por la exclusión.

Por lo tanto, este trabajo propone políticas públicas, estrategias y la articulación entre el Estado Ecuatoriano, Los Gobiernos Autónomos Descentralizados y la Empresa Privada que incentiven la inclusión laboral para la población LGBTI, ya que actualmente no existe ninguna estrategia desde las empresas que promueva la vinculación laboral de estos grupos minoritarios.

2. ABSTRACT

The Ecuadorian State has taken measures of labor inclusion in the public ambit, with the creation of the " Subsecretaría de las Diversidades", however, Ecuador lacks measures that promote labor inclusion of LGBTI groups in the private sector. According to the "Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)" in its only study carried out in 2013, shows that these groups are excluded from employment due to their sexual orientation from the private sector when they get a job, for this reason, they must opt for any other ways to survive, one of them is the prostitution.

For this reason, this research pretends to make known the labor situation in the private ambit of the LGBTI population and in the same way the unconcern of a State that has not implemented measures and policies that allow a correct labor inclusion for these minority groups in the private sector.

The LGBTI community in Ecuador throughout history have suffered all kinds of violation of rights, within the private and public work environment, these minority groups each day, are affected by discrimination, attacks, both physical and psychological and even exclusion.

Therefore, this work proposes public policies, strategies and the articulation between the Ecuadorian State, the Decentralized Autonomous Governments, and the Private Company that encourage labor inclusion for the LGBTI population, since currently there is no strategy from the companies that promotes the labor vinculation of these minute groups.

3. PROBLEMATIZACIÓN

La inclusión social laboral es parte fundamental para las organizaciones, ya que por el trabajo de los empleados crece la empresa, en tal virtud la inserción Transgénero y como un derecho al trabajo los y las LGBTI deben estar considerados, estas siglas que identifican a las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero e Intersexual, que es un movimiento que se conformó por la lucha de los derechos de igualdad para estas comunidades sexuales minoritarias. En la década de los años 1950, no existían palabras que denominaran a las personas no heterosexuales así que se empleó el término “tercer sexo”. Esta situación ya representaba un problema, incluso, porque estos nuevos términos en el vocabulario eran empleados de manera despectiva y no integradora ya que se afianzaban las costumbres familiares conservadoras. (Significados, 2021, pág. 1)

Con este antecedente, planteamos la necesidad de abordar la problemática de las personas transexuales con un estudio detallado sobre la situación individualizada de cada persona, la trayectoria y seguimiento en la búsqueda de un empleo en particular, de igual manera se analizan los posibles rechazos a la hora de encontrar trabajo y la necesidad de implementar cursos de formación para la búsqueda de la mejora de las competencias del colectivo, y la oportunidad progresiva para que puedan desarrollarse el ámbito laboral y personal. (Significados, 2021, pág. 1)

El mercado laboral, tanto público como privado han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a cierto grupos de la sociedad sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos, esta falta de información refleja la necesidad de que se realicen investigaciones sobre el tema y que aporten para el establecimiento de

medidas y acciones afirmativas urgentes en favor del reconocimiento jurídico de la identidad de las personas transgénero, con la finalidad de que se respeten sus derechos humanos ya que se han visto menospreciados a partir de lo que las sociedades antiguas se fijan en la diferencia entre sexos. (Significados, 2021, pág. 1)

Este problema social marca gran trascendencia y se visibiliza significativamente mediante el conocimiento de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica o generacional en el contexto y es causado por los estereotipos o preconcepciones adquiridos a través de la historia. Un 70,9% de la comunidad Transgénero de Ecuador sufrió algún tipo de discriminación de parte de sus familiares, reveló el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en una encuesta entre 2.805 personas. (Correo, 2021, pág. 1)

La incitación al odio, la discriminación o la hostilidad hacia una persona, motivadas por prejuicios debido a una característica concreta de la víctima, como puede ser su orientación sexual, son muestras de discriminación. La homosexualidad se sitúa en preconcepciones y prejuicios que han ido reforzándose con el paso de los años, hasta llegar a convertirse en un paradigma. (Correo, 2021, pág. 1)

En la provincia Loja los estereotipos impiden que personas transgéneros, que visibilizan su orientación sexual, y exponen los parámetros de género puedan acceder a la mayoría de ofertas de trabajo, esto limita el acceso de estas personas. Sin embargo, en la mayoría de áreas y de ámbitos laborales, si uno una transgénero desea ingresar a un determinado puesto de trabajo, se le atribuye la obligación de simular su comportamiento que no infrinja estos parámetros, ya que, de lo contrario, se podría “dañar el clima laboral” y generar incomodidades y problemas en el entorno. (Correo, 2021, pág. 1)

La falta de un reglamento o normativa interna de las organizaciones impide, que se considere las capacidades intelectuales que puede tener una persona para poder realizarse humanamente, en igualdad de condiciones que los demás, la concientización del empleador y lograr la inclusión social laboral. En el tema de Participación Ciudadana el 36,1% de la población entrevistada participa de forma activa en algún grupo o movimiento; de estas personas, el 73,5% participa en organizaciones LGBTI. De las personas que declararon no ser parte de algún grupo o movimiento el 47% no lo hace por falta de interés y el 12,4% por temor a que se enteren de su orientación sexual. (INEC, 2013, pág. 1)

Así el INEC cumple con su papel de difusión estadística en el marco de la democratización de la información y ratificando nuestro compromiso con el país de entregarle cifras de calidad, de manera adecuada y oportuna, la pobreza, desigualdad estereotipos, creencias religiosas, son las causas que agobian a ciertos grupos poblaciones, especialmente en nuestra ciudad, donde ciertas personas no tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas y la vida se convierte en una lucha por sobrevivir en un ambiente de injusticia social. En términos generales, la discriminación laboral significa diferenciar, segregar, excluir distinguir, separar, sin embargo, actualmente todos estos valores están siendo puestos en cuestión, probablemente esta sea la razón por la que la transexualidad empieza a valorarse menos negativamente. (INEC, 2013, pág. 1)

4. TEMA

**ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBTI, EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LOJA EN EL AÑO 2021**

5. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del presente proyecto es un requerimiento indispensable para la obtención de la acreditación profesional de tercer nivel como Tecnóloga en Gestión de Talento Humano, por lo cual se considera que este trabajo se justifica académicamente, mismo que permite aplicar el conocimiento científico, conseguido en la formación profesional con la experiencia laboral, haciendo un análisis y crear propuestas académicas que permitirán el enriquecimiento profesional.

Por otra parte, el ámbito tecnológico, las varias herramientas webs y estadísticas se puede evidenciar que en algunas organizaciones privadas, existe aún un déficit de inclusión laboral de las personas LGBTI, ya sea por discriminación u homofobia del personal, es por ello que se considera la utilización de la tecnología para aprovechar estos recursos con el fin de que permita conocer mediante el ingreso de sus perfiles a los diferentes sitios webs, donde se pueda identificar las habilidades y capacidades que permitan el desarrollo de la organización.

En el ámbito social, se espera promover la difusión de los derechos de las personas LGBTI en los ámbitos económico, social, político y cultural, con el fin de coadyuvar en la construcción de una sociedad moderna, democrática y con justicia social para el año 2021, analizando que tan importante son todas las personas sin distinción alguna por su orientación sexual y evidenciar el tema de la baja inserción laboral de este grupo de personas y como puedan integrarse laboralmente, y así cumplir con uno de los objetivos que menciona la Constitución del Ecuador 2008 que es el Buen Vivir, debido a que es un problema a nivel económico y social.

De igual forma, fundaciones y organizaciones sociales que trabajan por la exigibilidad y el ejercicio de los derechos de la comunidad LGBTI, reconocerá establecer cuáles son los principales factores que han aportado a una baja inserción laboral de las personas con diferente orientación sexual, y la efectividad de las políticas laborales vigentes en la actualidad en el campo de derecho laboral en relación a la población vulnerada, con el fin de que en futuras investigaciones se planten programas que impulsen la formulación y aplicación de políticas públicas integrales y de género en el mercado laboral.

Por consiguiente, se considera que la familia, es un pilar fundamental de nuestra sociedad en donde se encuentra soporte afectivo y apoyo frente a la adversidad para desarrollar plenamente las capacidades como personas, y donde se aprende los valores, conductas y roles sociales. La economía desde el sector de la producción que es uno de los factores necesarios para alcanzar el desarrollo económico de un país, ello significa, que más personas en edad de trabajar y con ganas de hacerlo deberían estar incorporadas al mercado laboral cada año, no obstante, lo que sucede es el efecto contrario y cada día el empleo pleno se vuelve más lejano.

El presente análisis ayudará a conocer los limitantes y oportunidades laborales que viven las personas de la comunidad LGBTI, entre tanto generará espacios de debate y conciencia, a fin que disminuya este problema.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

- Determinar los factores de discriminación en la inclusión laboral de las personas de la comunidad LGBTI, en las empresas privadas del cantón Loja, a través del análisis de estrategias e iniciativas llevadas en dichas empresas, que permitan proponer alternativas de desarrollo de tolerancia, educación y respeto.

6.2. Objetivos específicos

- Realizar una recopilación bibliográfica a través de fuentes confiables y fidedignas que permitan conocer y determinar la inclusión laboral de las personas LGBTI.
- Realizar el levantamiento de información, mediante encuestas y entrevistas para identificar los factores de la discriminación laboral.
- Proponer políticas públicas para reducir el impacto de la discriminación laboral a las personas de la comunidad LGBTI en el sector privado del cantón Loja, a través estudios y análisis que permitan su inclusión.
- Socializar el estudio de investigación a través de plataformas digitales, a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano y personas interesadas, a fin de que puedan conocer la realidad del tema en la falta de oportunidades laborales por su orientación sexual.

7. MARCO TEÓRICO

7.1. Marco Institucional

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR SUDAMERICANO

Figura 1. Logotipo



Fuente: Instituto Superior Sudamericano, 2021

a. Reseña Histórica

El Señor Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de TÉCNICOS, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403, la CREACIÓN y el FUNCIONAMIENTO de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos-bachillerato de:

1. Contabilidad Bancaria
2. Administración de Empresas, y;
3. Análisis de Sistemas

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas. Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo pos-bachillerato, en las especialidades de:

1. Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y;

2. Administración Bancaria.

Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

1. Administración Empresarial
2. Secretariado Ejecutivo Trilingüe
3. Finanzas y Banca, y;
4. Sistemas de Automatización

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24. Por lo tanto en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) con Registro Institucional Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000 (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021).

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con Acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) otorga licencia de funcionamiento en la carrera de:

1. Diseño Gráfico y Publicidad.

Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios. Finalmente, con Acuerdo Nro. 351 del 23 de

noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las tecnologías en las carreras de:

Gastronomía

Gestión Ambiental

Electrónica,

Gestión de Talento Humano

Administración Turística.

Otorgando los títulos de Tecnólogo en las carreras autorizadas, previo el cumplimiento de 185 créditos de estudio. Posteriormente y a partir de la creación del Consejo de Educación Superior (CES) en el año 2008, el Tecnológico Sudamericano se somete a los mandatos de tal organismo y además de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT), del Consejo Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES); así como de sus organismos anexos (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021).

Posterior al proceso de evaluación y acreditación dispuesto por el CEAACES; y, con Resolución Nro. 405-CEAACES-SE-12-2106, de fecha 18 de mayo del 2016 se otorga al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano la categoría de “Acreditado” con una calificación del 91% de eficiencia. Actualmente las autoridades del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano se encuentran laborando en el proyecto de rediseño curricular de sus carreras con el fin de que se ajusten a las necesidades del mercado laboral y aporten al cambio de la Matriz Productiva de la Zona 7 y del Ecuador. (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021)

b. Misión, Visión y Valores

Desde sus inicios la MISIÓN y VISIÓN, han sido el norte de esta institución y que detallamos a continuación:

- **Misión:**

“Formar gente de talento con calidad humana, académica, basada en principios y valores, cultivando pensamiento crítico, reflexivo e investigativo, para que comprendan que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje”

- **Visión:**

“Ser el mejor Instituto Tecnológico del país, con una proyección internacional para entregar a la sociedad, hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción”

Valores: Libertad, Responsabilidad, Disciplina, Constancia y estudio.

c. Referentes Académicos

Todas las metas y objetivos de trabajo que desarrolla el Instituto Tecnológico Sudamericano se van cristalizando gracias al trabajo de un equipo humano: autoridades, planta administrativa, catedráticos, padres de familia y estudiantes; que día a día contribuyen con su experiencia y fuerte motivación de proactividad para lograr las metas institucionales y personales en beneficio del desarrollo socio cultural y económico de la provincia y del país. Con todo este aporte mancomunado la familia sudamericana hace honor a su slogan “gente de talento hace gente de talento”.

Actualmente la Mgs. Ana Marcela Cordero Clavijo, es la Rectora titular; Ing. Patricio Villamarín coronel. - Vicerrector Académico. El sistema de estudio en esta Institución es por semestre, por lo tanto, en cada semestre existe un incremento de estudiantes, el incremento es de un 10% al 15% esto es desde el 2005.. (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021).

Por lo general los estudiantes provienen especialmente del cantón Loja, pero también tenemos estudiantes de la provincia de Loja como: Cariamanga, Macará, Amaluza, Zumba, zapotillo, Catacocha y de otras provincias como: El Oro (Machala), Zamora, la cobertura

académica es para personas que residen en la Zona 7 del país (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021).

d. Políticas Institucionales

Las políticas institucionales del Tecnológico Sudamericano atienden a ejes básicos contenidos en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior en el Ecuador:

- Esmero en la atención al estudiante: antes, durante y después de su preparación tecnológica puesto que él es el protagonista del progreso individual y colectivo de la sociedad.
- Preparación continua y eficiente de los docentes; así como definición de políticas contractuales y salariales que le otorguen estabilidad y por ende le faciliten dedicación de tiempo de calidad para atender su rol de educador.
- Asertividad en la gestión académica mediante un adecuado estudio y análisis de la realidad económica, productiva y tecnología del sur del país para la propuesta de carreras que generen solución a los problemas.
- Atención prioritaria al soporte académico con relevancia a la infraestructura y a la tecnología que permitan que docentes y alumnos disfruten de los procesos enseñanza – aprendizaje.
- Fomento de la investigación formativa como medio para determinar problemas sociales y proyectos que propongan soluciones a los mismos.
- Trabajo efectivo en la administración y gestión de la institución enmarcado en lo contenido en las leyes y reglamentos que rigen en el país en lo concerniente a educación y a otros ámbitos legales que le competen.
- Desarrollo de proyectos de vinculación con la colectividad y preservación del medio ambiente; como compromiso de la búsqueda de mejores formas de vida para sectores vulnerables y ambientales.

e. Objetivos Institucionales

Los objetivos del Tecnológico Sudamericano tienen estrecha y lógica relación con las políticas institucionales, ellos enfatizan en las estrategias y mecanismos pertinentes:

- Atender los requerimientos, necesidades, actitudes y aptitudes del estudiante mediante la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje en apego estricto a la pedagogía, didáctica y psicología que dé lugar a generar gente de talento.
- Seleccionar, capacitar, actualizar y motivar a los docentes para que su labor llegue hacia el estudiante; por medio de la fijación legal y justa de políticas contractuales.
- Determinar procesos asertivos en cuanto a la gestión académica en donde se descarte la improvisación, los intereses personales frente a la propuesta de nuevas carreras, así como de sus contenidos curriculares.
- Adecuar y adquirir periódicamente infraestructura física y equipos tecnológicos en versiones actualizadas de manera que el estudiante domine las TIC'S que le sean de utilidad en el sector productivo.
- Priorizar la investigación y estudio de mercados; por parte de docentes y estudiantes aplicando métodos y técnicas científicamente comprobados que permitan generar trabajo y productividad.
- Planear, organizar, ejecutar y evaluar la administración y gestión institucional en el marco legal que rige para el Ecuador y para la educación superior en particular, de manera que su gestión sea el pilar fundamental para lograr la misión y visión.
- Diseñar proyectos de vinculación con la colectividad y de preservación del medio ambiente partiendo del análisis de la realidad de sectores vulnerables y en riesgo de manera que el Tecnológico Sudamericano se inmiscuya con pertinencia social.

f. Estructura del modelo educativo y pedagógico del instituto tecnológico superior sudamericano

Figura 2. Estructura del modelo educativo



Fuente: Instituto Superior Sudamericano, 2021

g. Plan Estratégico de Desarrollo

El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano cuenta con un plan de desarrollo y crecimiento institucional trazado desde el 2016 al 2020; el cual enfoca puntos centrales de atención:

- Optimización de la gestión administrativa.
- Optimización de recursos económicos.
- Excelencia y carrera docente.
- Desarrollo de investigación a través de su modelo educativo que implica proyectos y productos integradores para que el alumno desarrolle: el saber ser, el saber y el saber hacer.
- Ejecución de programas de vinculación con la colectividad.
- Velar en todo momento por el bienestar estudiantil a través de: seguro estudiantil, programas de becas, programas de créditos educativos internos, impulso académico y curricular.
- Utilizar la TIC'S como herramienta prioritaria para el avance tecnológico.

- Automatizar sistemas para operativizar y agilizar procedimientos.
- Adquirir equipo, mobiliario, insumos, herramientas, modernizar laboratorios a fin de que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo.
- Rendir cuentas a los organismos de control como CES, SENESCYT, CEAACES, SNIESE, SEGURO SOCIAL, SRI, Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS, docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general.
- Adquirir el terreno para la edificación de un edificio propio y moderno hasta finales del año dos mil quince.

La presente información es obtenida de los archivos originales que reposan en esta dependencia (Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, 2021).

7.2. Marco conceptual

14.2.1. Los Derechos de la población LGBTI

De los 193 países que forman parte de la Organización de Naciones Unidas, sólo cinco garantizan en sus constituciones la igualdad de derechos independientemente de su orientación sexual e identidad de género: Reino Unido, Bolivia, Ecuador, Fiyi y Malta. En el caso de otros 22 países se han introducido leyes para el reconocimiento del matrimonio igualitario, uniones de hecho, adopción, entre otras. Las constituciones de México, Nueva Zelanda, Portugal, Sudáfrica y Suecia hacen alusión a la protección de las personas sin importar su orientación sexual pero no señalan de manera específica la identidad de género (Opinión Electoral, 2021, pág. 1).

De manera específica, en aquellas naciones en las que ya encontramos el establecimiento de garantías constitucionales para la población LGBTI, todavía falta mucho por hacer para prevenir y eliminar todo tipo de discriminación de la que son objeto. Queda pendiente la generación y aplicación de políticas estatales que protejan a todas las personas de la discriminación y que posibiliten el desarrollo de sus vidas en las mejores condiciones (Opinión Electoral, 2021, pág. 2).

El 18 de mayo de 2016 el Consejo Nacional Electoral firmó un acuerdo con la Federación Ecuatoriana de Organizaciones LGBT, y entre uno de sus compromisos se encuentra: Propiciar mediante el Instituto de la Democracia una línea editorial que reflexione y proponga desde el análisis político electoral los desafíos y oportunidades de los colectivos LGBTI en el ámbito electoral. En cumplimiento de este objetivo, presentamos el número dieciocho de nuestra publicación Opinión Electoral-Gaceta de Análisis Político Electoral titulada: Democracia y derechos de la población LGBTI en Ecuador. En este número se aborda

Desde las Consejerías la relevancia del trabajo coordinado entre el CNE y el Registro Civil para garantizar que las personas con diversidad sexogenérica pudieran votar en la fila que corresponde de acuerdo a su identidad de género; en la sección de datos electorales se reproducen tablas y gráficos del INEC sobre población LGBTI; mientras que en los apartados de Análisis de Coyuntura y de Fondo se abordan los avances y retos en materia legal para garantizar el pleno ejercicio de derechos de esta población; en la entrevista se revisan algunos de los temas pendientes en la agenda LGBTI luego de la despenalización de la homosexualidad en 1997; finalmente en el Enfoque internacional se presenta información sobre los Derechos a nivel internacional de la población LGBT. (Opinión Electoral, 2021, pág. 2)

14.2.2. Derecho a la No Discriminación

La Constitución, que se encuentra en vigencia desde octubre del 2008, consagra la equidad, igualdad y no discriminación como preceptos a los cuales debemos regirnos, con el fin de conseguir una sociedad que brinde iguales oportunidades, participación equitativa y la eliminación de usos y prácticas discriminatorias entre las y los habitantes del Ecuador (Derecho Ecuador, 2021, pág. 1).

El texto constitucional consagra como un deber primordial del Estado, el garantizar “el efectivo goce” de los derechos establecidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, exigiendo su inmediata aplicación en los ámbitos público, administrativo y judicial. El ejercicio de estos derechos se regirá por principios de igualdad y no discriminación como lo establece el art. 11 N° 2 “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades (Derecho Ecuador, 2021, pág. 1).

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto el resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Derecho Ecuador, 2021, pág. 1).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), en el Art. 1, establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Las personas representantes de la mayoría de Estados del mundo expresaron que con base en los tres fundamentos dignidad, libertad e igualdad, el enfoque de género; implica reconocer las diferencias y discriminación en las oportunidades y en el ejercicio de los derechos por razones de identidad sexual y de género, que se presentan en hombres, mujeres y personas gais, lesbianas, bisexuales, intersexuales, transexuales y transgénero (Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 1).

Discriminación. Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las

características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas (Defensoría del Pueblo, 2019, pág. 1).

En lo concerniente a personas con algún tipo de discapacidad, el Estado y la sociedad tienen la obligación de propiciar un ambiente que fomente sus otras capacidades, habilidades y potencialidades en el cual se puedan desarrollar actividades educativas, laborales con iguales oportunidades. A las comunidades, nacionalidades indígenas, pueblos afro ecuatorianos, se les garantiza el mantener su identidad, tradiciones ancestrales, organización social, identidad cultural y étnica; el aplicar y practicar su propio derecho o derecho consuetudinario, siempre que no vulnere los derechos constitucionales, en especial de mujeres, niñas, niños, adolescentes. A no ser víctimas de racismo, xenofobia o cualquier otra forma de discriminación o intolerancia y al derecho de reparación y resarcimiento por el hecho de verse afectados por estos actos (Derecho Ecuador, 2021, pág. 1).

Las y los ecuatorianos podrán desempeñar funciones públicas mediante un sistema de selección en base a méritos y con criterios de equidad y paridad de género, generacional y de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. En la participación política, el Estado promoverá la representación paritaria entre mujeres y hombres. Fomentará el derecho a la igualdad formal, material y a la no discriminación. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos deberes, derechos y oportunidades. Igualmente, el Estado garantiza el derecho a una vida libre de violencia; a través de la prevención, eliminación y sanción de todo tipo de violencia, discrimen en cualquier ámbito, en base a principios de equidad, solidaridad y respeto mutuo (Derecho Ecuador, 2021, pág. 1).

Y como complemento a esta garantía, el Estado establece la prohibición de emitir propaganda nociva que promueva la discriminación, racismo etc. En el art. 393 de la Constitución se manifiesta:

El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno. (Derecho Ecuador, 2021, pág. 2)

La norma constitucional del artículo 11 numeral 2 prohíbe tanto una discriminación directa, que tiene por objeto, y una discriminación indirecta, que tiene por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La discriminación directa, que tiene por objeto, es una discriminación expresa, directa –valga la redundancia– y explícita; en tanto que la discriminación indirecta, que tiene por resultado, es una discriminación que a primera vista aparece como neutral o invisible, pero que es irrazonable, injusta y desproporcional (Derecho Ecuador, 2021, pág. 2).

El derecho internacional de los derechos humanos no solo prohíbe políticas, actitudes y prácticas deliberadamente discriminatorias, sino también aquellas cuyo impacto es discriminatorio contra cierto grupo de personas, cuando no se pueda probar la intención directa de tal discriminación. La Corte destaca que la utilización de categorías tales como la raza, el sexo, la nacionalidad, la identidad cultural, un estado de salud, portar una enfermedad, son justificables únicamente en la medida en que el fin propuesto sea aminorar las desigualdades existentes, impidiendo que las mismas se perpetúen. Se trata entonces de un sentido inverso al

uso discriminatorio de estas categorías, llamada discriminación inversa, compensando, si se quiere, un tratamiento injusto, como la única forma que el Estado y los propios particulares puedan superar ese tipo de situaciones que generan un grado de injusticia real de la que son víctimas algunos grupos sociales. Lo que se busca, en definitiva, es romper la desigualdad histórica, entendiendo que la desigualdad es una construcción social y no natural (Derecho Ecuador, 2021, pág. 2).

14.2.3. Inclusión Laboral

La igualdad de oportunidades ocupación y el trato igualitario son una parte fundamental del trabajo decente. Para los trabajadores LGBTI que se enfrentan a la discriminación en el mercado laboral en todo el mundo, esto está lejos de ser una realidad. Pero para conocer el alcance y las formas de esta discriminación, necesitamos estadísticas laborales sobre las personas LGBTI. La diversidad y la inclusión en el mercado de trabajo son valores fundamentales que pueden fomentar el crecimiento y el desarrollo. (ILOSTAD, 2019, pág. 1)

Los mercados laborales sólidos y sostenibles no dejan a nadie atrás y garantizan un trabajo decente para todos. Y no hay trabajo decente sin igualdad de oportunidades ocupación y de trato en ocupación. Lamentablemente, muchos trabajadores de la comunidad LGBT+ de todo el mundo siguen sufriendo una fuerte discriminación en el mercado laboral. Incluso en países con legislación que protege a las personas de la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, sigue ocurriendo. (ILOSTAD, 2019, pág. 1)

14.2.4. Comunidad LGBTI

Las siglas del movimiento LGBTI han ido evolucionando a lo largo de los años para englobar en ellas a las personas con identidades de género u orientaciones sexuales diferentes a la heterosexual. La denominación, que en sus inicios era solo LGB, surgió en los años 90 para reemplazar el término «homosexual» y «gay» que se utilizaba mayoritariamente e incluir, de este modo, a lesbianas y bisexuales, que se sentían excluidos (La Voz de Galicia, 2017, pág. 1).

Poco a poco, se han ido incluyendo otras identidades de género que también se habían considerado marginadas dentro de los propios movimientos de lucha por la igualdad y contra la discriminación. De este modo, surgió la más común de las denominaciones: LGBTI, aunque en muchas ocasiones se pueden ver algunas otras variantes, como LGBTQ, LBTP, LGBTA, LGBTQIA o la más englobadora LGBTQ+, en donde el signo de la suma incluye a todos los que no están recogidos en las siglas anteriores. Ante la proliferación de siglas, muchas de ellas desconocidas para las personas externas al movimiento, es conveniente una explicación de todas ellas, para ayudar a entender la diversidad de género y orientación sexual (La Voz de Galicia, 2017, pág. 1).

14.2.5. Orientación sexual

El concepto de orientación sexual hace referencia a la persona por la que alguien siente atracción y con la que entabla una relación. La orientación sexual es algo personal, y corresponde a cada persona decidir cómo la define, y si lo hace. Para algunas personas, esto puede variar a lo largo del tiempo (Amnistía Internacional, 2021, pág. 1).

La orientación sexual puede ser, por ejemplo, lésbica (mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres), gay (hombres que se sienten atraídos por otros hombres), bisexual (personas que se sienten atraídas tanto por hombres como por mujeres), pansexual (personas que se sienten atraídas por otras personas, al margen de su género) o asexual (personas que no se sienten sexualmente atraídas por nadie) (Amnistía Internacional, 2021, pág. 1).

Lesbianas. - Son aquellas mujeres que se sienten atraídas, ya sea sentimental como afectiva, romántica o sexualmente, por una persona de su mismo género (Amnistía Internacional, 2021, pág. 1).

Gays. - Son los hombres que se sienten atraídos por una persona de su mismo género (Amnistía Internacional, 2021, pág. 1).

Bisexuales. - Son aquellos que se sienten atraídos románticamente, afectiva y/o sexualmente por otras personas, independientemente de su género. Un sentimiento que no tiene que suceder necesariamente al mismo tiempo ni con la misma intensidad. (Amnistía Internacional, 2021, pág. 1)

Transexuales. - Son aquellas personas que se identifican con el género opuesto al que les fue asignado al nacer y se someten a una intervención quirúrgica para someterse a un cambio de sexo. La inicial también puede referirse a las personas transgénero, que también se identifican con el sexo opuesto al de su nacimiento, pero no suelen recurrir a la cirugía, sino que hacen una transición social para tener la apariencia del sexo contrario. Y se puede usar también para travestis, que son las personas que tienen tendencia a vestir de la forma que lo

hacen socialmente las personas del género opuesto, aunque no sienten la necesidad de cambiar su género (La Voz de Galicia, 2017, pág. 1).

Intersexuales. - Son las personas que nacen con discrepancias entre su género y sus genitales, de modo que poseen características genéticas y fenotípicas (cromosomas, genitales, estructura hormonal) propias de varón y de mujer. Pueden nacer, por ejemplo, con un órgano eréctil a medio camino entre pene y clítoris, y ovarios o testículos, que pueden ser internos; antiguamente se les llamaba hermafroditas, aunque en realidad es un término engañoso y no se corresponde con el significado concreto de esa palabra (La Voz de Galicia, 2017, pág. 1).

14.2.6. Derechos humanos

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad (Naciones Unidas, 2021, pág. 1).

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales. Cumplió 70 años en 2018, sigue siendo la base de toda ley internacional de derechos humanos (Naciones Unidas, 2021, pág. 1).

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones relativas a los derechos básicos que incluyen a toda persona, entre ellos se encuentran el derecho a la vida, a la educación, a la salud, al buen nombre, al desarrollo de la personalidad, entre otros. Se definen

como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles, irrenunciables e independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad (Naciones Unidas, 2021, pág. 1).

Toda persona debe poder sentirse orgullosa de ser quien es y de amar a quien ama. Todas las personas tenemos derecho a expresarnos con libertad. El artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (que consagró por primera vez los derechos de todas las personas) protege el derecho de toda persona a expresarse con libertad, erradicar la homofobia y la transfobia salva vidas. El acoso contra la población LGBTI pone a aquellas personas que se identifican como LGBTI en una situación de grave peligro de sufrir daños físicos y psicológicos. Toda persona tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad (Naciones Unidas, 2021, pág. 1).

Si acogemos a la población LGBTI y entendemos sus identidades, podremos aprender a eliminar muchas de las limitaciones que imponen los estereotipos de género. Estos estereotipos son nocivos para toda la sociedad, ya que definen y limitan cómo se supone que debemos vivir la vida. Si los eliminamos, todas las personas serán libres de desarrollar todo su potencial, sin limitaciones sociales discriminatorias. La población LGBTI y, en especial, quienes no se ajustan a las convenciones de género, a menudo corren peligro de sufrir exclusión económica y social. La lucha por leyes más inclusivas, al margen de la orientación sexual y la identidad de género, permitirá a estas personas realizar sus derechos a la salud, la educación, la vivienda y el empleo (Amnistía Internacional, 2021, pág. 2).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) destacó en un comunicado “los avances en materia de derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans

e intersex (LGBTI) que se han registrado durante los últimos meses.” A nivel nacional o municipal, por medio de nuevas leyes o una resolución ministerial, de amplias políticas públicas o medidas específicas, países del continente han tomado medidas para mejorar los derechos humanos de las personas LGBTI, señaló la Comisión (El Universo, 2021, pág. 1).

El órgano autónomo de la OEA destacó avances particularmente en once países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos, Guatemala, México, Perú y Uruguay. Ninguno del área del Caribe. Los parlamentos de Ecuador y Bolivia aprobaron en febrero y mayo de 2016, respectivamente leyes que permiten a las personas ‘trans’ cambiar su nombre y dato de género en la documentación pública. “Les permitirá ejercer de forma plena su derecho a su identidad acorde a su identidad y expresión de género, indicó la CIDH. (El Universo, 2021, pág. 1)

14.2.7. Movilización ciudadana

Es un proceso en el que los integrantes de una comunidad o de un grupo social identifican un problema y piensan en una serie de acciones para propiciar o exigir su solución. El diálogo entre la comunidad y sus líderes, así como entre estos y los miembros del Estado. El acceso a todo tipo de medios de comunicación (masivos, especializados y comunitarios), para sensibilizar a la ciudadanía en general sobre el problema. Estimular el debate del problema en colegios y universidades, para que surjan posibles soluciones desde la producción de conocimiento (El Universo, 2021, pág. 1).

14.2.8. Políticas públicas

Son medidas que toma el Estado con respecto a situaciones que considera problemáticas y que, por su gravedad, ocupan los primeros lugares de la agenda gubernamental. Académicos

y expertos, contratados o asociados al Gobierno, estudian los problemas, escriben informes describiendo estos fenómenos y sugieren soluciones a los mismos. La política pública ecuatoriana ahora es centro de atención mundial debido a que, por primera vez, un gobierno impulsa la formulación de políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos humanos a nivel nacional que se encuentran fortaleciendo las capacidades de los servidores públicos en este tema (Planificación , 2021, pág. 1).

Las políticas públicas son directrices generales que impulsa un gobierno para respetar, proteger y realizar los derechos de las personas, de forma individual y colectiva. En el marco del nuevo Estado constitucional de derechos y justicia las políticas públicas buscan garantizar todos los derechos y el buen vivir de las ecuatorianas y ecuatorianos (Planificación , 2021, pág. 1).

En el Ecuador la despenalización de la homosexualidad se ejecuta en el año de 1997, la discriminación y exclusión laboral por la orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad, las organizaciones deberían crear un reglamento interno donde suscriba la inclusión de las personas LGBTI y promover la oportunidad laboral a fin de que puedan aportar al desarrollo de la misma cumpliendo con el artículo 11 numeral 02 de la Constitución del Ecuador del 2008 (Planificación , 2021, pág. 1).

8. METODOLOGÍA

Es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. Es decir, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación (Mohammad, 2000, pág. 1).

8.1. Tipos de métodos

8.1.1. *Método fenomenológico*

La fenomenología es una corriente idealista subjetiva dentro de la filosofía que se propone el estudio y la descripción de los fenómenos de la conciencia o, dicho de otro modo, de las cosas tal y como se manifiestan y se muestran en esta. Asienta que el mundo es aquello que se percibe a través de la conciencia del individuo, y se propone interpretarlo según sus experiencias (Mindó, 2016, pág. 1).

Este método de investigación y análisis, se ejecutó en los diferentes aportes bibliográficos y páginas web de fuentes confiables sobre el análisis de la inclusión laboral de la comunidad LGBTI en las empresas privadas del cantón Loja.

8.1.2. *Método hermenéutico*

La hermenéutica involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica (Martin Packer, 2021, pág. 1).

Con relación a este método se realizó encuestas mediante enlace drive, que permitieron establecer la necesidad de brindar la oportunidad de la inclusión laboral de las personas con

orientación sexual diferente, las mismas que fueron analizadas para detectar la problemática de la inclusión laboral de estas personas.

8.1.3. Método práctico proyectual

Es una guía para la creación de distintos tipos de diseño en base a un problema. Esta metodología facilitó la resolución del problema siguiendo pasos o etapas de elaboración; que ayudaron a que el diseño pueda ser primeramente verificado para su comprobación de calidad y posteriormente la realización final del mismo con todas las correcciones pertinentes (Gonzalez, 2017, pág. 99).

Este método se aplicó para la ejecución de propuestas de acción de política pública, a través del estudio, técnicas y estrategias, que permita promover la no discriminación laboral por su orientación sexual a las personas LGBTI.

8.2. Tipos de técnicas

8.2.1. Técnicas de investigación

Observación.

La observación consiste en saber seleccionar aquello que se queremos analizar, describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y / situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico (Laura, 2018, pág. 1).

Esta técnica de observación se verificó in situ, a las y los directivos de las organizaciones privadas y públicas del cantón Loja, la misma que permitió conocer, analizar,

articular acciones, con expectativas de brindar la oportunidad de un trabajo digno a las personas de la comunidad LGBTI.

Entrevista.

Se conoce como entrevista a la conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador y entrevistado, a fin de que el primero obtenga de la segunda información sobre un asunto particular. En toda entrevista hay dos roles: el entrevistador y el entrevistado. El entrevistador es quien formula las preguntas y conduce la conversación. Debe encargarse también de introducir el tema y hacer el cierre a la entrevista (Significados, 2020, pág. 1).

La entrevista será aplicada en las organizaciones del sector público y privado del cantón Loja, con la finalidad de conocer, visualizar y medir el interés de las Autoridades, Gerentes, y Propietarios de las empresas en dar oportunidad laboral a las personas de la comunidad LGBTI.

Encuestas.

La encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (Salcedo, 2019, pág. 1).

Comprende en la aplicación de encuestas, con la finalidad de recopilar la información mediante preguntas bien estructuradas, referente a la inclusión laboral de las personas de la comunidad LGBTI, con el objetivo de incentivar la inserción laboral en las organizaciones del sector privado del cantón Loja.

Esta técnica permite recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, la cual servirán para recolectar datos referentes a preferencias, costumbres, nivel de ingreso, exigencias y demás elementos que se relacionan con el posible puesto o cargo.

Aplicada la encuesta a la población activa del sector LGBTI del cantón Loja, se logró conocer el nivel de tolerancia, la aceptación propia dentro de la sociedad en su ámbito laboral obteniendo el grado de conocimiento y el aprovechamiento de los perfiles profesionales.

8.2.2. Técnicas de recolección de datos

En la investigación, se aplicó la recolección de información en donde, se realizó entrevistas, la cual, se desarrolló a manera de cuestionario de forma personal, verbal y escrita, el cuestionario estaba compuesto por seis preguntas cuya característica era de preguntas abiertas para aclarar las dudas, que se generan a partir del estado y la práctica.

Las entrevistas, se realizaron a un representante de la comunidad LGBTI, servidoras públicas, y una representante del sector privado.

8.3. Determinación de la muestra

Determinación de la población. En este aspecto se tuvo en cuenta la población conformada por las personas auto-identificadas como LGBTI que habitan o transitan en el cantón Loja.

Determinación de la muestra. Se aplicó un cuestionario de quince preguntas a cuarenta y cinco personas auto-identificadas pertenecientes a la comunidad LGBT, así mismo, entre ellas personas heterosexuales, siendo éstas la unidad de análisis.

Previo conocimiento de la población en estudio, se seleccionó los elementos que a su juicio fueron característicos y se diseñó un cuestionario, el cual se aplicó mediante encuesta en

documento de Drive a las personas auto-identificadas como LGBTI, del cantón Loja, con el fin de obtener información estadística que permita identificar la situación actual de la población LGBTI en términos de sociabilidad, participación social, discriminación, y derechos de la población.

El cuestionario se compone de quince preguntas cerradas de opción múltiple, esta información se registró de manera selectiva, consignándose extractos o apartes completos, citas textuales y resúmenes de las fuentes secundarias escogidas, fundamentados en los conceptos que originaron este trabajo.

9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

15.3.Observación directa

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS, Se alcanzó evidenciar la falta de concientización por parte de las organizaciones al que se enfoca – Inclusión Laboral – Discriminación por su orientación sexual– Problemas identificados – Diagnostico en las organizaciones privadas – Concientización social – Respeto a los derechos humanos.

La investigación sobre condiciones de vida, inclusión laboral, y derechos humanos de la población LGBTI en el cantón Loja, se evidencia que la discriminación, se da tanto en espacios públicos como en los propios hogares. Del total de la población LGBTI entrevistada para este estudio, el 70% reportó haber vivido alguna experiencia de discriminación en su entorno familiar y laboral, como control, imposición, rechazo y violencia.

La falta de capacitaciones sobre el conocimiento de derechos humanos, la concientización entre los colaboradores es una deficiencia dentro de las empresas, así mismo la creación de normativas y reglamentos internos donde se acepte a las personas de la comunidad LGBTI.

La articulación con el ejecutivo donde permitan el total cumplimiento de las leyes que estipula la Constitución donde garantiza un trabajo digno a todas las personas sin discriminación en su Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: #1.- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: #4.- Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. #9.- El derecho a tomar

decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras, entre otras.

9.1. Entrevista

Las presentes entrevistas se ejecutaron a un representante de la comunidad LGBTI, funcionarios del ejecutivo, así como una representante de la empresa privada del cantón Loja.

9.1.1. Entrevistados

Entrevista 1

Tabla 1. Entrevista al Tnlgo. Pablo Aníbal Ayala Cumbicos.

Nombres y Apellidos del entrevistado	Tnlgo. Pablo Aníbal Ayala Cumbicos
Cargo que desempeña	Tecnólogo en Diseño de Interiores, Ex servidor Público, del Teatro Benjamín Carrión, Casa de la Cultura, CNE, Activista de la comunidad LGBTI
Pregunta 1	Respuesta
¿Cree Ud. que uno de los factores para la baja inserción laboral de la comunidad LGBTI, es el desconocimiento de las leyes por parte de las empresas?	Por supuesto, la falta de empoderamiento de la comunidad LGBTI como de la institucionalidad como el estado en las empresas privadas, yo creo para que haya un mejor uso de estos derechos que tenemos todos como seres humanos debería de capacitarse a las instituciones.
Pregunta 2	Respuesta
Según su percepción ¿Cómo cree usted que es la participación de las personas LGBTI en el mundo laboral?	Es muy poca o por decir menos visible, porque hay muchas personas de la comunidad que, por el medio al temor al rechazo, al ser apuntados o señalados, no dicen que son de la comunidad LGBTI, pero es un secreto a voces en la cual si hay personas trabajando dentro las instituciones tanto públicas como privadas
Pregunta 3	Respuesta
¿Cómo promover la inclusión laboral de la población LGBTI, en las organizaciones en el cantón Loja?	Contestando a su pregunta, lo que mencionaba anteriormente en la pregunta uno, dando a conocer el estudiar la situación de la comunidad que ventajas que desventajas como mejorar el trato es muy importante dentro de la instituciones a veces la mismas personas que forman parte de esto, no conocen o

como tratar, vale recalcar que hay personas dentro de la comunidad que tienen Licenciaturas, Arquitecturas, Médicos enfermeras, muchos son preparados académicamente, pero por el desconocimiento de las mismas autoridades de Talento Humano, que debería estar empapado sobre las leyes y reglamentos que da el Estado para que puedan ser vinculados en las organizaciones.

Pregunta 4
Respuesta

En el caso de que se conozca la orientación sexual en su entorno laboral de un o una colaboradora ¿Lo seguiría apoyando en su crecimiento profesional?

Por supuesto, no por ser de la comunidad LGBTI, no tiene la capacidad, ni se está pidiendo que sea un trato especial, simplemente se debería dar el apoyo dentro de los mismos compañeros y directivos, sin embargo dentro de la institución hay el rechazo por el desconocimiento, la homofobia, las personas por no conocer el tema hay esa discriminación, yo creo que si las personas conocieran el tema, no habría mejor cosa que se le dé el apoyo para que siga creciendo, y que mejor que represente a la organización, vuelvo y repito no somos menos o más, somos iguales, porque nos preocupa a todos de una institución pública y privada es el beneficio de, porque trabajamos para un ente, lo que queremos es que la institución le vaya bien.

Pregunta 5
Respuesta

¿Cree Ud. que dentro del mercado laboral se debe elaborar talleres de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con otra orientación sexual?

Por supuesto, el estado ecuatoriano debería de vincularse un poco más, no estoy queriendo decir que no se le ha dado importancia, pero si es importante que el Ministerio de Relaciones laborales tengan claro esto, de que se apoye de esta manera dando estos talleres de sensibilización dentro y fuera, como decía hay personas que son preparadas con sus títulos académicos pero el miedo el rechazo a la parte laboral que no van a ser aceptados no se lanzan o no se atreven a vincularse laboralmente.

Pregunta 6**Respuesta**

Siendo la discriminación de la comunidad LGBTI, ¿Qué cree que se debería hacer? Empezar dentro de la misma comunidad sensibilizándonos nosotros, haciendo que nos demos valor nosotros mismo, porque si nosotros nos entendemos no nos valoramos, nos queremos no nos respetamos, lo dudo que la sociedad pueda hacerlo, es como estar dentro de casa y si los papás no enseñan los valores adecuados es imposible que las personas puedan desarrollarse en el medio social, entonces es importante que nosotros nos demos ese valor.

Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis general de la entrevista

Durante la entrevista realizada al tecnólogo Pablo Ayala, quien se ha desempeñado como servidor público y privado, así mismo es activista de los derechos LGBTI, donde indica que le ha costado mucho poder laborar dentro del sector público por su orientación sexual, sin embargo, valiéndose de sus derechos pudo exigir estos trabajos.

Así mismo indico que la falta de empoderamiento de las personas de la comunidad LGBTI, hace que no tengan la confianza necesaria para presentar su hoja de vida en las organizaciones, el miedo al rechazo a la discriminación por parte en primer lugar del directivo de la empresa y luego de sus compañeros y compañeras.

Siendo Loja, una ciudad conservadora es probable que estas personas no puedan ser incluidas dentro de las organizaciones, es así que como representante de la comunidad solicita el apoyo del Gobierno para poder articular acciones y que puedan incluir a las personas de la comunidad quienes muchas de ellas tienen además de su formación académica tienen la capacidad intelectual para ejercer un puesto dentro de las organizaciones.

Cabe recalcar que estas personas exigen al estado el pleno cumplimiento de sus derechos que constas en la Constitución de 2008 garantizando un trabajo digno y sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Entrevista 2

Tabla 2. Entrevista a la Dra. Claudia Arboleda Guerrero

Nombres y Apellidos del entrevistada	Dra. Claudia Arboleda Guerrero
Cargo que desempeña	Inspectora de Trabajo del Ministerio del Trabajo
Pregunta 1	Respuesta
¿Cree Ud. que uno de los factores para la baja inserción laboral de la comunidad LGBTI, es el desconocimiento de las leyes por parte de las empresas?	Con respecto a la pregunta, puede ser el desconocimiento de los empresarios, también hay que ver cuál es el entorno en nuestra ciudad, considerando que nuestra población es bastante conservadora, por este tipo de situaciones muchas de las veces no son aceptadas o son mal vistas, donde pueden influir estos factores, ahora vamos al tema de que eso no debería influir para el tema de la contratación, más bien se debería considerar el ámbito laboral el profesionalismo y la experiencia que el trabajador tenga, puede ser más bien, el desconocimiento y aplicar algún tipo de normativa que regule la obligación de los empleadores a tener cierto porcentaje de trabajadores dependiendo del número de trabajadores que tenga su empresa.
Pregunta 2	Respuesta
Según su percepción ¿Cómo cree usted que es la participación de las personas LGBTI en el mundo laboral?	Es y debería ser igual a un trabajador que no tiene ningún tipo de diferencia en cuanto a lo que es su orientación sexual, en las inspecciones que nosotros realizamos y el conocimiento que yo tengo por el motivo de mi trabajo, no he visto y hasta ahora no hemos tenido ningún reclamo sobre alguna persona LGBTI al respecto de algún tipo de no aceptación o de no haber sido incluida algún trabajo, aun no lo hemos tenido es un tema nuevo en realidad.
Pregunta 3	Respuesta
¿Cómo promover la inclusión laboral de la población LGBTI, en las	La Inclusión de la personas LGBTI, debería darse de manera legal por así decirlo, todos sabemos de manera voluntaria es un poco difícil conseguirlo debería ser como el logro que se tuvo con las personas con discapacidad, con la Ley orgánica de

organizaciones en el cantón Loja? discapacidades ya se tiene la obligación de contratar cierto porcentaje cada cierto número de trabajadores una persona con discapacidad en este caso cada 25 trabajadores una persona, o sería el 4% también en este caso yo creo que debería haber un tipo de ley que regule el tema de porcentaje de inclusión de las personas LGBTI, en la nómina de trabajadores de una empresa.

Pregunta 4

Respuesta

En el caso de que se conozca la orientación sexual en su entorno laboral de un o una colaboradora ¿Lo seguiría apoyando en su crecimiento profesional? En este caso si he tenido la oportunidad de trabajar con alguna persona que pertenece al grupo LGBTI, no habido ningún problema habido la inclusión, la aceptación el apoyo porque el tema de la orientación sexual, de esta persona no tiene nada que ver con el ámbito profesional, ha habido una aceptación totalmente abierta.

Pregunta 5

Respuesta

¿Cree Ud. que dentro del mercado laboral se debe elaborar talleres de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con otra orientación sexual? Me parece muy importante que deben haber talleres de sensibilización sobre el tema de los derechos laborales de personas con otra orientación sexual, porque tenemos que enfocarnos solo en el ámbito profesional, en el ámbito de las competencias de cada trabajador independientemente creo yo, del tipo de orientación sexual, es como si comparamos una persona con discapacidad no tenemos por qué fijarnos en la discapacidad de la persona, si estamos hablando en el tema laboral que mientras haga su trabajo con profesionalismo y con toda la ética como debe de serlo no veo que debería haber ninguna diferencia y respeto y para sensibilizar sobre este tema a los trabajadores, debería haber talleres no solo a trabajadores sino también a empleadores y a todo el público en general.

Pregunta 6

Respuesta

Siendo la discriminación de la comunidad LGBTI, ¿Qué cree que se debería hacer? Al respecto de la última pregunta, la discriminación de la comunidad muy importante y se relaciona con la pregunta quinta, sobre que tener talleres de sensibilización pero efectivamente evitar y tratar de frenar la discriminación en

contra de todos los trabajadores y las personas que quieran acceder al campo laboral y que pertenecen a la comunidad LGBTI, talleres de sensibilización, capacitaciones, normativa al respecto que debería que eso sería por parte del Gobierno y obviamente todos los logros, la iniciativa por así decirlo que tenga la comunidad LGBTI, para un poco presionar al Gobierno en el tema de su inclusión a través de una normativa correspondiente.

Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis general de la entrevista

En la entrevista realizada a la Doctora Claudia Arboleda Guerrero Inspectora de Trabajo del Ministerio de Trabajo, como ente gubernamental, indico que es un tema nuevo que en todo el tiempo que lleva trabajando en el ministerio de trabajo no ha tenido ninguna denuncia por parte de la comunidad LGBTI.

Las razones una de ellas la falta de empoderamiento de la comunidad, así como también el temor a ser despedidos de sus empresas por su orientación sexual no visibilizada.

Es valiosa la articulación entre las entidades del Estado y la empresa privada en especial del Ministerio de Trabajo como ente principal, en el cumplimiento de reglamentos y normativas, las inspecciones en situ en las empresas tanto públicas como privadas es importante, por lo tanto, esta identidad pública debe brindar capacitaciones constantes sobre la inclusión laboral, así mismo concientizando a los miembros de las empresas a que todos son seres humanos y se deben respetar sus derechos.

Entrevista 3

Tabla 3. Entrevista a la Ing. Gabriela Jumbo

Nombres y Apellidos del entrevistada	Ing. Gabriela Jumbo
Cargo que desempeña	Jefa Política del Cantón Loja, Gobernación de la Provincia de Loja
Pregunta 1	Respuesta
¿Cree Ud. que uno de los factores para la baja inserción laboral de la comunidad LGBTI, es el desconocimiento de las leyes por parte de las empresas?	Si yo creo que esto es algo que se ha venido dando a nivel nacional donde muchas veces el desconocimiento de las leyes las diferentes normativas como tal, no han permitido que las empresas puedan ejercer de la mejor manera, sin embargo el gobierno este gobierno que es del encuentro apostó por la creación de políticas públicas que sean integrales, para prevenir todo tipo de violación a los derechos y sobre todo que se pueda dar una inserción laboral en todo, yo creo que es muy importante que nosotros podamos aportar de una manera positiva hacia la sociedad, y que podamos empezar respetar los derechos de todas las personas sin distinción de orientación sexual, identidad de género que es muy importante para que nosotros a través de esto podamos dar la respuesta a las necesidades de la sociedad que se requiere.
Pregunta 2	Respuesta
Según su percepción ¿Cómo cree usted que es la participación de las personas LGBTI en el mundo laboral?	De acuerdo a las reuniones que hemos mantenido, que hemos podido participar con los representantes a nivel local dentro de lo que se manifiesta no tienen como tal un apoyo para poder trabajar en la parte laboral ya sea pública o privada, muchos de ellos les ha tocado emprender porque se ha visto vulnerado los derechos como tal de ellos, sin embargo más que señalar o ver quienes no han tenido esta apertura es el mismo hecho de poder realizar un trabajo articulado con las diferentes instituciones, que inicie este trabajo desde ahora porque, porque nos va a permitir que nosotros a través de cada una de

las gestiones que podamos realizar pueda llegar a consenso que puedan incluir a todas personas, no porque cada una tenga una distinción, sino porque todos somos parte de la sociedad y se pueda incluir como tal.

Pregunta 3	Respuesta
<p>¿Cómo promover la inclusión laboral de la población LGBTI, en las organizaciones en el cantón Loja?</p>	<p>Yo creo que se viene una tarea que es muy ardua y al mismo tiempo nos va a permitir que nosotros podamos empezar como tal en cada una de las organizaciones e incluir a las personas y representantes LGBTI, con el fin de que podamos tener una respuesta positiva a través de esto, yo creo algo importante acerca de esto viene a ser conocer las normativas, la ley que es muy importante porque una vez que nosotros le demos la validez necesaria se va poder respetar y se va a poder integrar a las personas, entonces yo creo que aquí viene también la parte de la capacitación que es muy importante donde podamos empezar a generar campañas de concientización donde podamos también empezar a trabajar esta parte muy importante, yo creo que cada una instituciones tienen un departamento que es fundamental y es una base importante para que se pueda dar la apertura que es Talento Humano, entonces yo creo que desde esta parte viene lo esencial para que nosotros podamos aportar acerca de los conocimientos y no solo eso sino que empecemos escuchar a las personas sobre su derechos y que se cumplan.</p>
Pregunta 4	Respuesta
<p>En el caso de que se conozca la orientación sexual en su entorno laboral de un o una colaboradora ¿Lo seguiría apoyando en su crecimiento profesional?</p>	<p>Claro que sí, yo creo que esto también es una iniciativa de parte de nuestro Presidente de la Republica Guillermo Lasso Mendoza, en respetar los derechos de todas las personas, y para eso se creó una Sub Secretaría de Diversidades, de ahí viene el hecho de que las personas puedan hacer respetar sus derechos y con el fin de que como ciudadanos se pueda cumplir, en esta parte como yo siempre lo menciono quien está al frente de esta Sub secretaria es un Lojano y que orgullo</p>

para todos nosotros los lojanos como ciudadanía que se empiecen a respetar los derechos de todas las personas y a través de esto, que es muy importante que nosotros como profesionales, como autoridades en cada una de nuestras funciones podamos apoyar, yo creo que aquí viene la parte como personas, no viene la parte en la que tienen que calificar si es hombre o si es mujer o de la orientación sexual que sea, creo que aquí viene la parte de su conocimiento, sus habilidades de su talento, que eso es lo importante y sea vista la capacidad en cada uno de los puestos y perfiles que se requieran.

Pregunta 5
Respuesta

¿Cree Ud. que dentro del mercado laboral se debe elaborar talleres de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con otra orientación sexual?

Claro que sí, yo creo que es importante que ellos puedan ser tratados como personas, vamos a que en todas sus etapas tienen que ser tratadas así, entonces para eso es importante también que estos talleres sensibilicen a la ciudadanía, muchos de ellos han sido vulnerados de una manera a veces muy cruel porque, porque han sufrido desde niños, muchos tipos de violaciones a sus derechos entonces yo creo eso es importante que se pueda realizar este tipo de socialización para que se pueda dar a conocer cuál es la situación que ellos están atravesando y se pueda palpar esta necesidad yo siempre creo que nosotros como autoridad como funcionarios públicos que estas campañas permitan que se pueda socializar de una mejor manera y llegar a la sensibilización que es muy importante.

Pregunta 6
Respuesta

Siendo la discriminación de la comunidad LGBTI, ¿Qué cree que se debería hacer?

Yo creo, que este es un país de respeto a la libertad sobre todo, eso necesitamos sobre todo donde se respeten los derechos donde no tengamos discriminación y sobre todo nos va a permitir que nosotros podamos, incluir a todas las personas, yo creo que eso es lo importante que se respete sus derechos que se respeten su manera de pensar, su manera de actuar y

que nosotros a través de eso también podamos trabajar como Gobernación tenemos también varias mesas técnicas donde se trabaja con toda la sociedad y dentro de esas mesas técnicas hay una muy importante que es la mesa de género, entonces donde va a permitir que nosotros activemos y trabajemos con toda la sociedad inclusive con los representantes LGBTI, porque nos van a permitir escucharlos y que ellos también escuchen a cada una de las autoridades y que podamos articular esas actividades que se tienen que generar para que también puedan tener una respuesta, que no se quede en palabras que se realicen las acciones pertinentes para poder llegar acuerdos necesarios a un mejor trabajo, a una mejor realización como persona, en un lugar donde se sientan seguros, donde todos los ciudadanos lojanos necesitamos sentirnos seguros en el lugar donde estemos y para eso se está trabajando como Gobernación para que nosotros a través de Jefatura política también podamos realizar estos trabajos y podamos ser partícipes de cada una de las actividades a realizarse, pero que no se quede solo en palabras que se llegue a acciones con diferentes instituciones para poder ayudar, yo creo que aquí viene la parte fundamental el trabajo no solamente debe ser público, el trabajo debe ser con entidades públicas pero privadas también con el fin de llegar a levantar a la nuestra ciudad que es lo más importante y que se respeten los derechos de todo absolutamente de todos los ciudadanos que todos somos iguales.

Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis general de la entrevista

En la entrevista realizada a la Ingeniera Gabriela Jumbo Jefa Política del cantón Loja, se pudo evidenciar que es necesario e importante la articulación de la empresa privada con el Estado, donde se garantice sus derechos así como la obtención de un trabajo digno a quienes han obtenido un título profesional, donde puedan brindar sus conocimientos y habilidades.

El apoyo gubernamental desde la subsecretaría de diversidades con el actual gobierno este ente institucional sirva para garantizar el pleno derecho de las personas de la comunidad LGBTI del cantón Loja y el país.

La organización de las personas de la comunidad es de vital importancia para que mediante esta sean visibilizadas y tomadas en cuenta dentro de la sociedad sin ser discriminados, sino más bien den la oportunidad de insertarse en el mundo laboral, en una sociedad sin discriminación e inclusiva.

Entrevista 4

Tabla 4. *Entrevista a la Magister. Isabel Espinoza Ortega.*

Nombres y Apellidos del entrevistada	Magister. Isabel Espinoza Ortega
Cargo que desempeña	Coordinadora de la Oficina Técnica 7, Secretaría de Derechos Humanos
Pregunta 1	Respuesta
¿Cree Ud. que uno de los factores para la baja inserción laboral de la comunidad LGBTI, es el desconocimiento de las leyes por parte de las empresas?	Por una parte si, puede haber un desconocimiento de la normativa de la misma constitución de instrumentos internacionales de derechos humanos de políticas públicas, y por otro lado el tema social cultural la discriminación todavía sigue latente en la sociedad, existen prejuicios, estereotipos que si hay desconocimiento de la normativa entendiéndola global y quizás todavía existen estos prejuicios que hacen que no se quiera conocer, por en el año 2021 todas la mismas normas aun no nos sensibilizamos por parte de las empresas
Pregunta 2	Respuesta
Según su percepción ¿Cómo cree usted que es la participación de las	La participación sigue siendo de menor porcentaje, y por segundo hay mucho tema del closet, cuento un caso un grande de mis amigos y colegas es LGBTI yo lo conocí a él cuando

personas LGBTI en el mundo laboral? entrabamos a laborar en la Defensoría del Pueblo, pudimos conversar sobre el tema y él contaba que cuando trabajaba en una institución del ejecutivo y no salía del closet, él salía del closet con sus amigos su familia pero en el ámbito laboral no, porque él tenía que estar restringido a expresar sus derechos, su libertad de expresión, identidad personalidad jurídica, justamente para no ser discriminado, incluso con el temor a ser despedido, entonces creo que todavía hay una participación todavía baja y cuando existe hay riesgo que justamente de que las personas no puedan expresarse libremente a expresar su identidad por el temor a ser discriminados.

Pregunta 3	Respuesta
¿Cómo promover la inclusión laboral de la población LGBTI, en las organizaciones en el cantón Loja?	Yo creo empezar por sensibilizar yo siempre creo que el trabajo de sensibilizar es sumamente importante estos temas, hay que romper estos prejuicios, capacitar en las normas, políticas públicas en la normativa nacional e internacional, impulsar dando ciertos incentivos a la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, incentivar por ejemplo a las empresas, incluso pueden ser temas que no impliquen una donación de un premio o algo sino simbólico por ejemplo se me ocurre, darle un arcoíris y las instituciones que tienen un arcoíris sabemos que son organizaciones que apoyen los derechos de las personas LGBT, entonces les doy algo distintivo y por otra parte Yo formar a la sociedad, que la sociedad por ejemplo sepa de esto se sensibilice se capacite y la sociedad también haga un consumo responsable, por ejemplo el apoyo de organizaciones que tengan políticas de diversidad sexo genérica, creo esas podrían ser algunas ideas.

Pregunta 4	Respuesta
En el caso de que se conozca la orientación sexual en su entorno	Por supuesto claro que sí, yo siempre y aprovecho para decirle y lo que dije durante la transición en el primer día no pudiera hablar de derechos humanos afuera sino tengo una política de

laboral de un o una colaboradora ¿Lo seguiría apoyando en su crecimiento profesional? derechos humanos adentro, creo que es lo más importante, tener políticas de derechos humanos dentro de las instituciones, tener enfoque dentro de la instituciones a veces todo está tan bonito en ley en norma pero aplicarlo es el reto entonces por supuesto que apoyaría al crecimiento profesional y respetaría cada uno de sus derechos.

Pregunta 5

Respuesta

¿Cree Ud. que dentro del mercado laboral se debe elaborar talleres de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con otra orientación sexual? Sí por supuesto creo que se debe realizar talleres programas continuos de sensibilización de derechos laborales de las personas LBGTIQ+ lo que el Ministerio de Trabajo podría hacer un importante esfuerzo ahí y lo voy anotar porque creo que es importante como ente rector en materia de derechos humanos asesoremos en estos temas, hay algo que siempre he sostenido desde siempre yo creo en el tema de derechos humanos tienen que darnos desde la escuela, independientemente de que vaya a estudiar derecho o carreras afines, si yo me abro un negocio tengo que tener esta capacitación, esta sensibilización en derechos humano, entonces creo que es importantísimo trabajar en la capacitación y sensibilización .

Pregunta 6

Respuesta

Siendo la discriminación de la comunidad LGBTI, ¿Qué cree que se debería hacer? Yo creo que trabajar de manera articulada los esfuerzos, yo creo que de un solo lado no surten tanto efecto, como esfuerzos continuos sociedad civil, estado, academia, creo que se deberían establecer políticas y por justamente hace un par de semanas la Secretaría de Derechos Humanos creó esta Sub secretaria de Diversidades que permiten establecer políticas claras para el respeto de la comunidad LBGTIQ+ por un lado y luego el reto es aplicar las políticas, por ejemplo en materia de genero creo que tenemos un montón de normas leyes políticas que son un paso importante pero el reto es aplicar y territorializarlas a la realidad de cierta provincia cierto cantón, cierta zona, hay que unir esfuerzos, y yo creo que el principal

esfuerzo es sensibilizar, aquí todos tenemos un rol importante de los medios de comunicación como dan las noticias como se dan los titulares y también como ellos deben aportar para promover este respeto a las diversidades LGBTIQ+, entonces creo que son esfuerzos que se deben hacer de varias partes y sobre todo de los entes rectores y siempre con la participación de la sociedad civil yo creo que la sociedad civil es quien aterriza a la problemática.

Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis general de la entrevista

En la entrevista realizada a abogada María Isabel Espinoza Ortega secretaria de Derechos Humanos en la zona 7, quien manifestó el total apoyo a estos grupos minutarios y que es importante una responsabilidad compartida tanto del estado como de la empresa privada para llevar a efecto estos espacios y se brinde las facilidades para su inserción laboral.

Por otra parte, indicó que la entrega de un incentivo simbólico a las empresas donde sea visible y que esto sirva de concientización para poder llegar a más organizaciones que sientan la necesidad de ser inclusivas y brinden la oportunidad a las personas de la comunidad.

Como secretaria de Derechos Humanos, debe garantizar el pleno cumplimiento de los derechos a estas personas de la comunidad LGBTI, por lo que se debe solicitar que las personas de la comunidad que tengan un título profesional sean insertadas en las organizaciones sin ser discriminadas por su orientación sexual.

Entrevista 5

Tabla 5. *Entrevista a la Ing. Nirvana Natali Quishpe Pauta.*

Nombres y Apellidos del entrevistada	Ing. Nirvana Natali Quishpe Pauta
Cargo que desempeña	Jefe de Marketing, Cadena de FARMACIAS CUXIBAMBA
Pregunta 1	Respuesta
¿Cree Ud. que uno de los factores para la baja inserción laboral de la comunidad LGBTI, es el desconocimiento de las leyes por parte de las empresas?	Hay una responsabilidad compartida efectivamente, puede haber un desconocimiento por parte de las personas que manejan las unidades de Talento Humano de la empresa privada pero también a la vez hay una falta desde el estado de socializar o promover estas políticas públicas de promover la inserción laboral es como que le han dado poca atención por parte del estado en promover en difundir, hacer conocer esta política de inserción laboral de las personas LGBTI.
Pregunta 2	Respuesta
Según su percepción ¿Cómo cree usted que es la participación de las personas LGBTI en el mundo laboral?	Creo que de una u otra forma analizando en el momento actual que nos encontramos en un año post pandemia por así decirlo de una u otra manera la situación laboral esta complicada para todos de manera general, pero no solo radica en la falta de plazas de empleo se puede decir si no también esto viene desde más atrás por así decirlo, desde el tema de aportar o apoyar al tema de la políticas públicas en educación en mejorar la educación de las personas LGBTI de una u otra manera hay cierta discriminación creería yo de no solo de inserción laboral, sino en el tema de inserción escolar en terminar en sus estudios en que haya bachilleratos que se acople también a las necesidades de este grupo LGBTI de nada nos serviría tener plazas de trabajo disponible si es que no hay una profesionalización o no hay una enseñanza de antes a este grupo.

Pregunta 3**Respuesta**

¿Cómo promover la inclusión laboral de la población LGBTI, en las organizaciones en el cantón Loja?

Como lo decía hay una responsabilidad compartida desde el Estado y la empresa privada entonces para promover efectivamente la empresa privada siempre esta presta a colaborar o parte de su responsabilidad social promover el tema de las políticas públicas de apoyar al temas de parte social como responsabilidad social desde la empresa privada pero no solo está de la empresa privada, pero si es que se une el Estado la empresa privada si es que hay un cronograma hay una línea de tiempo donde se pueda organizar de la mejor manera la difusión de la inserción laboral para este grupo LGBTI, creo que el resultado sería mejor a veces solo la empresa o cierto grupo une esfuerzos pero si unimos la parte privada y el sector público a un tema de dedicar campañas de socialización de sensibilización también creo que el resultado sería de la mejor manera.

Pregunta 4**Respuesta**

En el caso de que se conozca la orientación sexual en su entorno laboral de un o una colaboradora ¿Lo seguiría apoyando en su crecimiento profesional?

Hablando desde el punto de vista como empresa privada nosotros actualmente conocemos el tema de la inserción laboral con personas con discapacidad de las personas LGBTI, actualmente se puede decir cumplimos esta políticas pero efectivamente aún hay cierta resistencia por así decirlo de este grupo LGBTI a decirlo de plena manera efectivamente yo soy LGBTI o mi orientación sexual es está, pero nosotros de una u otra manera eso no es una limitante o impedimento para que como empresa privada aseguremos esta inserción laboral, nosotros cumplimos actualmente todo lo que la ley nos demanda como empresa privada y más allá de eso si nos encontráramos un compañero de trabajo de las diferentes puntos administrativos ya sea de bodega vendedores o la parte administrativa de una u otra manera el entorno de trabajo que nos permite relacionarnos y aceptar un tema relacionado a esto.

Pregunta 5**Respuesta**

¿Cree Ud. que dentro del mercado laboral se debe elaborar talleres de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con otra orientación sexual?

Creería que es importantísimo, el cronograma de capacitación en una empresa privada fija objetivos en el tema de mejorar la productividad en el rendimiento de sus colaboradores en el tema de ventas en el tema de trabajo de oficina y todo lo demás pero creería importantísimo, insertar este tema en estos procesos de capacitación de las empresas no solo en el tema acerca de la sensibilización de los grupos LBGTI, sino también en el tema del lenguaje de señas, nosotros tenemos un caso particular tenemos una persona que tiene discapacidad auditiva y por ejemplo se nos hace muy difícil comunicarnos con ella, ella no nos entiende y ahora con mascarilla mucho peor porque antes nos leía los labios entonces es ahí donde nosotros vimos la necesidad de insertar otro tipo de temas en los procesos de capacitación de nuestros colaboradores entonces que importantísimo se nos hizo conocer el lenguaje de señas para poder comunicarnos con nuestra compañera, es así que estos temas nos sensibiliza la parte humana como se encuentra el entorno, y siempre ha existido el apoyo por parte de la empresa

Pregunta 6**Respuesta**

Siendo la discriminación de la comunidad LBGTI, ¿Qué cree que se debería hacer?

Primero como lo decía antes no solo la falta de plazas de trabajo es una limitante sino que también la falta de profesionalización de este grupo, muchas veces a temprana edad o corta edad estos grupos se los identifica su orientación sexual y eso hace que sufra discriminación desde muy pequeño en su entorno familiar, su entorno educativo y hace que eso se genera un cadena de deficiencia que a la final lo limita al no haber plazas de trabajo, sino lo limita personal y profesionalmente a seguirse desarrollándose para insertarse en el campo laboral entonces para evitar toda esta discriminación o evitar todo este retraso a nivel personal y profesional sería un tema de sensibilización de las familias desde la parte

educativa desde el entorno sociales privados públicos de abrir nuestra mente nuestra visión de este grupo, que hay en la ciudad de Loja hay a nivel país a nivel mundial son grupos reconocidos por su orientación sexual.

Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis general de la entrevista

En la entrevista realizada a la Ingeniera Nirvana Quishpe, representante de la empresa farmacéutica CUXIBAMBA, como empresa privada indica que se ha dado cumplimiento a la inclusión laboral, al igual de estos grupos LGBTI, pero por la falta de empoderamiento de estas personas se ha tenido que mantener el anonimato por el temor a ser discriminados por sus compañeros.

De forma similar, que las anteriores entrevistas se considera que la articulación y apoyo del Estado para que se dé la inclusión laboral en las organizaciones debe ejecutarse de manera inmediata con capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo sobre la inclusión laboral y la aceptación a estas personas dentro de las empresas.

Estas capacitaciones tienen que ser constantes, incluso al momento de realizar nuevas contrataciones de personal y que estos sean tolerantes y respeten los derechos de todas las personas en especial a las personas de la comunidad, consiguiendo una concientización dentro de la empresa.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En las entrevistas ejecutadas se pudo evidenciar que se puede llegar a un acuerdo siempre y cuando haya el apoyo gubernamental, así como también incentivos económicos y simbólicos, que puedan aportar tanto a la empresa privada, como la concientización de la sociedad.

Por parte de la comunidad LGBTI, se evidenció que existe la falta de empoderamiento por parte de la comunidad, la falta de liderazgo, organización, y apoyo de las autoridades competentes, quienes son los encargados de ejecutar las leyes vigentes garantizando una vida y trabajo digno, donde puedan demostrar sus capacidades y habilidades por las cuales se prepararon académicamente.

9.2. Encuesta

Para este estudio, se tomó como base los fundamentos teóricos. Se envió un enlace drive que estuvo separado por secciones que se incluyeron preguntas cerradas y abiertas las cuales permitieron conocer criterios y la situación de las personas encuestadas, en la explicación del formato se dio a conocer los fines de la indagación, su confidencialidad para el efecto el enlace permitió su garantía, y las conclusiones de la encuesta.

Se realizó la encuesta anónima que se aplicó a 45 personas entre los encuestados heterosexuales y de la comunidad LGBTI, vale recalcar por considerarse un grupo minoritario sufren algún tipo de discriminación en su entorno familiar al igual que en la sociedad, el miedo a expresar su orientación sexual limitó el número de las personas encuestadas, quienes al tener un empleo sienten el temor de ser despedidos o rechazados por sus compañeros, en total según el formato de encuesta drive, se identificó a estas personas siguiendo la metodología.

Posteriormente, se identificaron tres personas que efectivamente vivieron discriminación laboral por su orientación sexual.

PREGUNTA 1:

1. GENERO

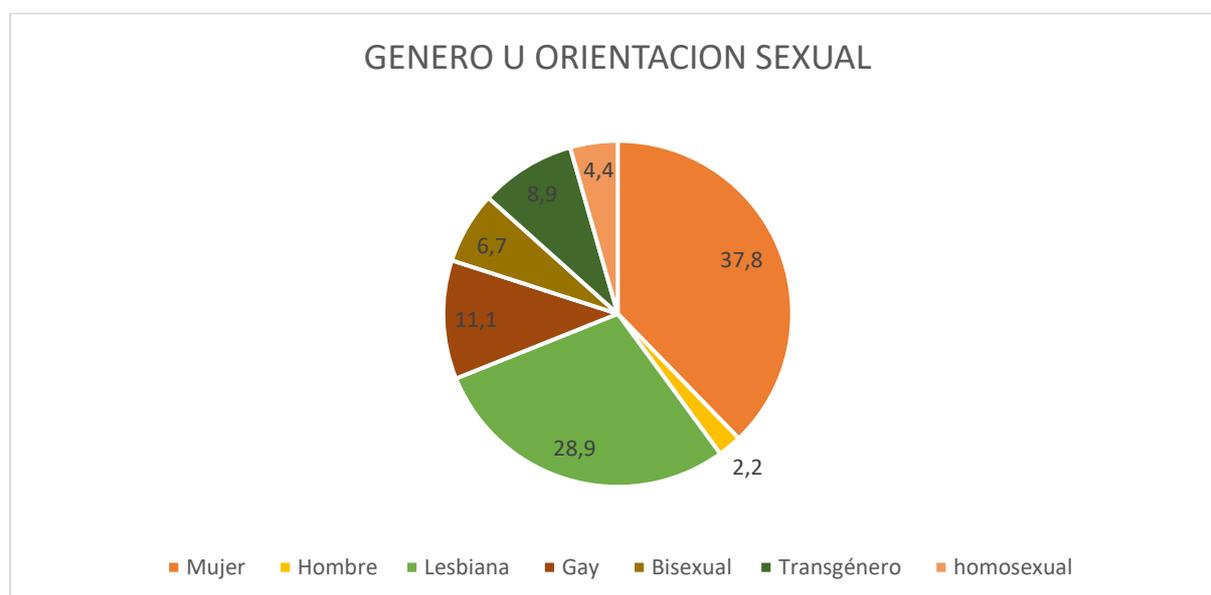
45 respuestas

Tabla 6. Género

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mujer	17	37,8 %
Hombre	1	2,2%
Lesbiana	13	28,9%
Gay	5	11,1%
Bisexual	3	6,7%
Transgénero	4	8,9%
Otra	2	4,4%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 1. Género



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

De las 45 encuestas que comprenden el 100% de quienes aplicaron un 37.8% son mujeres un 28.9% son Lesbianas, un 11.1% son Gays, el 8.9% son Transgénero, 6.7% son

Bisexual, 4.4% son de otra orientación sexual, y por último 2.2% son hombres, de quienes colaboraron en la encuesta tanto de la comunidad LGBTI y la sociedad civil.

Análisis cualitativo:

Un número significativo de quienes ejecutaron la encuesta, afirman estar totalmente de acuerdo en que el trabajar en una empresa promovería el respeto a las personas LGBTI, ya que eso les daría la oportunidad de aportar con sus conocimientos y habilidades dentro de la organización.

PREGUNTA 2:

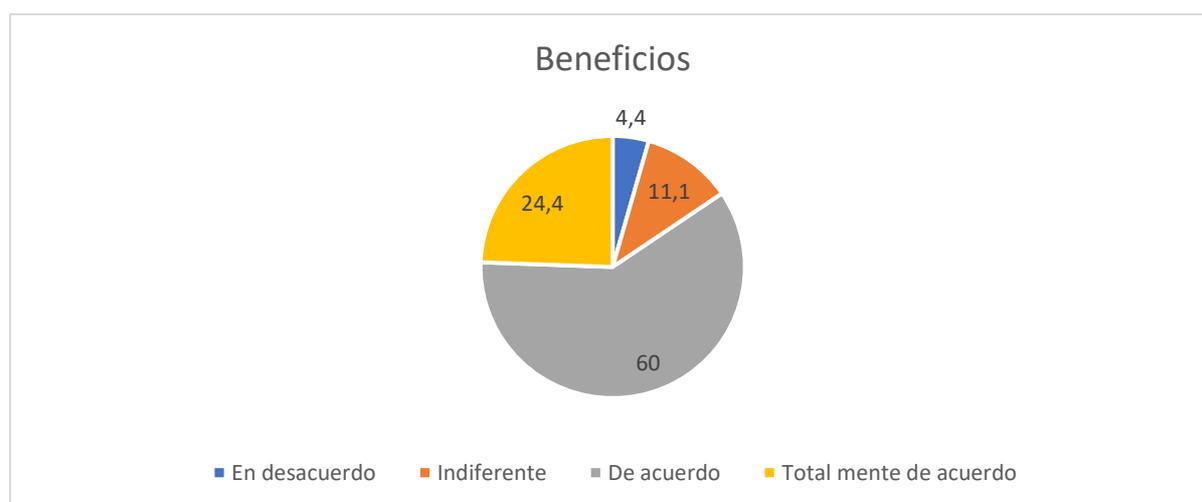
¿Los beneficios que se perciben por trabajar en una empresa promoverían el respeto a las personas LGBTI?

Tabla 7. Los beneficios por trabajar en una empresa promueven el respeto de las personas LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	2	4,4%
Indiferente	5	11,1%
De acuerdo	27	60%
Totalmente de acuerdo	11	24.4%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 2. Los beneficios por trabajar en una empresa promueven el respeto de las personas LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Del 100% de quienes colaboraron en la encuesta tanto de la comunidad LGBTI y la sociedad civil donde indicaron que un 60 % están de acuerdo en que promovería el respeto a las personas LGBTI al estar prestando sus servicios, un 24.4% está Totalmente de acuerdo, sin embargo, un 11.1% se muestra indiferente y finalmente un 4.4% de los y las encuestadas están en desacuerdo.

Análisis cualitativo:

Un número significativo de quienes ejecutaron la encuesta, afirman estar totalmente de acuerdo en que el trabajar en una empresa promovería el respeto a las personas LGBTI, ya que eso les daría la oportunidad de aportar con sus conocimientos y habilidades dentro de la organización.

PREGUNTA 3:

¿Cree usted que las personas LGBTI son discriminadas en el ámbito laboral?

Tabla 8. *Discriminación de las personas LGBTI*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	3	6,7%
De acuerdo	21	46,7%
Totalmente de acuerdo	21	46,7%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 3. *Discriminación de las personas LGBTI*

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Del 100% de quienes colaboraron en la encuesta tanto de la comunidad LGBTI y la sociedad civil donde indicaron que un 46.7% están de acuerdo que las personas LGBTI son discriminadas, un 46.7% está Totalmente de acuerdo, sin embargo, un 6.7% se muestra indiferente y finalmente un 0% de los y las encuestadas están en desacuerdo.

Análisis cualitativo:

Quienes ejecutaron la encuesta, afirman estar totalmente de acuerdo en que existe la discriminación laboral, en varias de las organizaciones por su orientación sexual, es por ello que muchas personas de la comunidad la mantienen oculta.

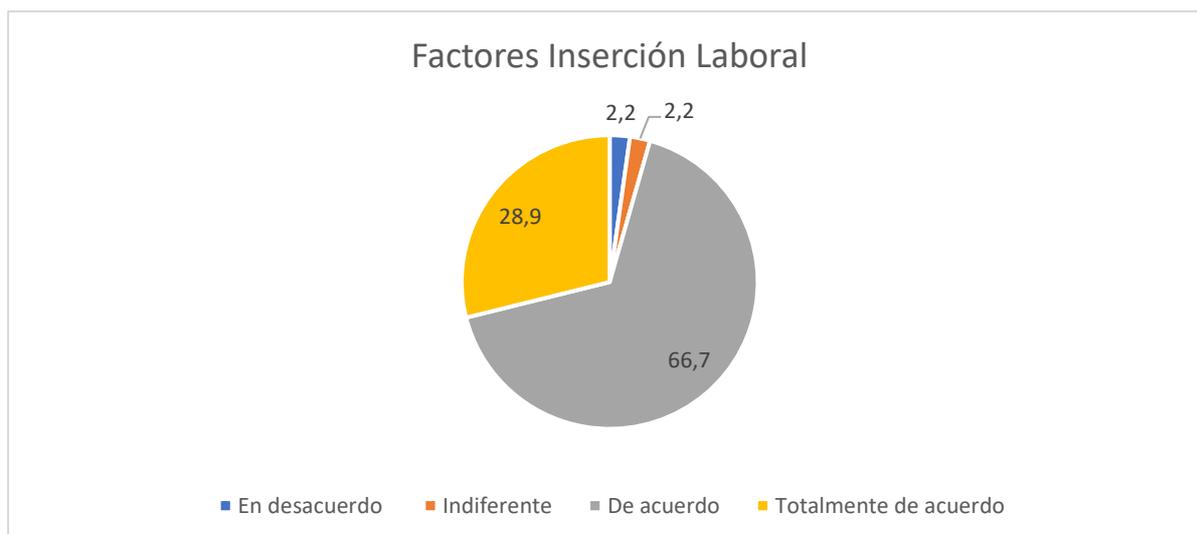
PREGUNTA 4:

¿Cree usted que uno de los factores para la baja inserción laboral es debido a la ausencia de normativas legales que garantice el acceso al trabajo de las personas con otra orientación sexual?

Tabla 9. *Factores para la baja inserción laboral*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2,2%
Indiferente	1	2,2%
De acuerdo	30	66,7%
Totalmente de acuerdo	13	28,9%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 4. Factores para la baja inserción laboral

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Tal como se puede apreciar, el mayor porcentaje de la población en estudio representada con el 66.7% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 28.9% esta totalmente de acuerdo, sin embargo un 2.2% esta indiferente y por ultimo un 2.2% esta desacuerdo.

Análisis cualitativo:

En tal virtud se puede evidenciar que la ausencia de normativas legales no garantizan el acceso al trabajo a las personas de la comunidad, siendo este un problema y una dificultad para su debida inclusión.

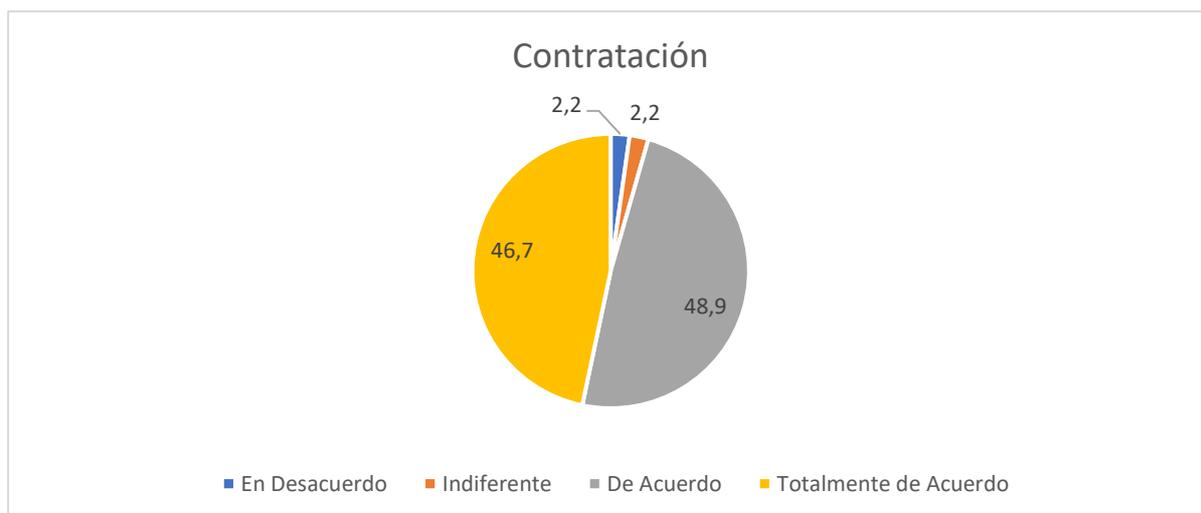
PREGUNTA 5:

¿Cree que las organizaciones se deben contratar a personas que conforman la comunidad LGBTI?

Tabla 10. Contratación a personas LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2,2%
Indiferente	1	2,2%
De acuerdo	21	48,9%
Totalmente de acuerdo	22	46,7%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 5. Contratación a personas LGBTI

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

A partir de los resultados a los y las encuestadas el 48.9% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 46.7% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 2.2% esta indiferente y por ultimo un 2.2% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

Al tener dentro de sus organizaciones a las personas de la comunidad LGBTI, estarían considerando una inclusión diversa, dando la oportunidad a varios profesionales que puedan brindar sus conocimientos y habilidades en las organizaciones.

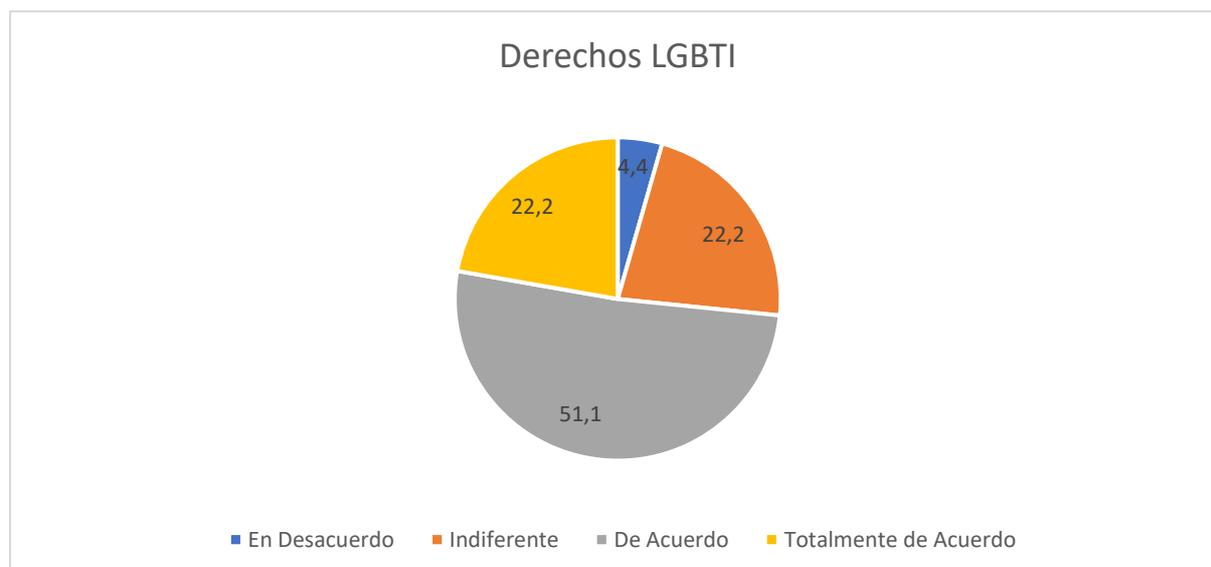
PREGUNTA 6:

¿Ha participado en algún proceso de participación ciudadana en temas de derecho de la comunidad LGBTI?

Tabla 11. Participación ciudadana en temas de derecho de la comunidad LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	2	4,4%
Indiferente	2	22,2%
De acuerdo	23	51,1%
Totalmente de acuerdo	22	22,2%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 6. Participación ciudadana en temas de derecho de la comunidad LGBTI

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Referente a la pregunta un 51.1% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 22.2% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 22.2% esta indiferente y por último un 4.2% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

La participación ciudadana es de suma importancia, ya que con el apoyo de la sociedad las personas de la comunidad podrán sentir la confianza de participar de una sociedad inclusiva.

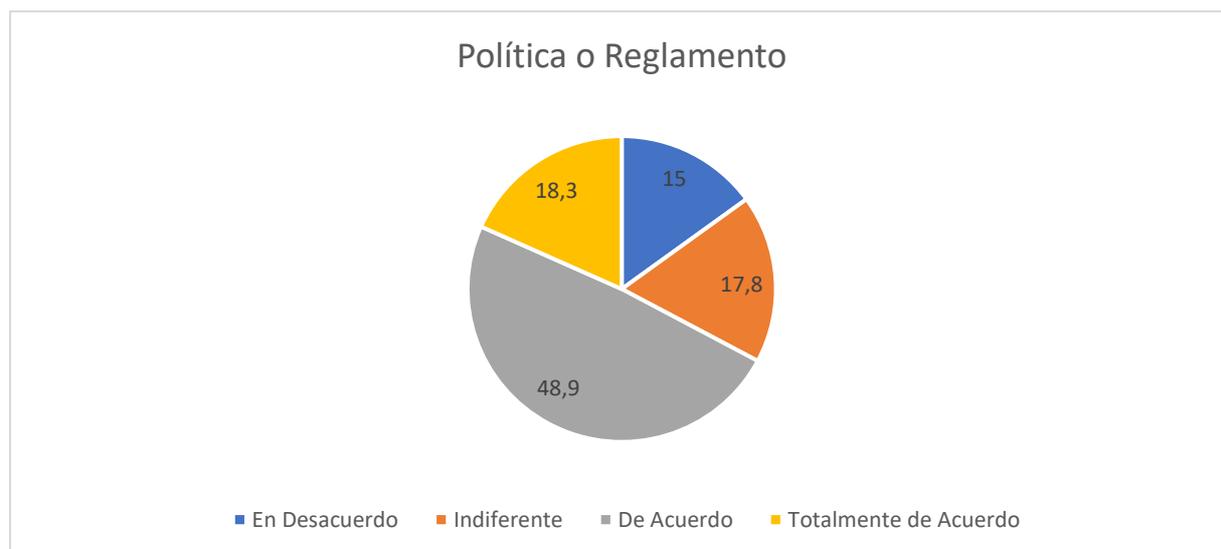
PREGUNTA 7:

¿Está usted de acuerdo que haya alguna política o reglamento dentro de la organización que evite la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI?

Tabla 12. Política o reglamento para evite la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	9	15%
Indiferente	8	17,8%
De acuerdo	22	48,9%
Totalmente de acuerdo	6	18,3%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 7. Política o reglamento para evite la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Las respuestas de los y las encuestadas un 48.9% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 18.3% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 17.8% esta indiferente y por último un 15% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

La existencia de un reglamento y su cumplimiento podrán ser una garantía para que estas personas tengan la total confianza de presentar sus perfiles profesionales y ser parte de una organización.

PREGUNTA 8:

¿Conoce de la existencia de alguna política o reglamento dentro de una organización que evite la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI?

Tabla 13. Existencia de alguna política o reglamento dentro de una organización para evitar la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI

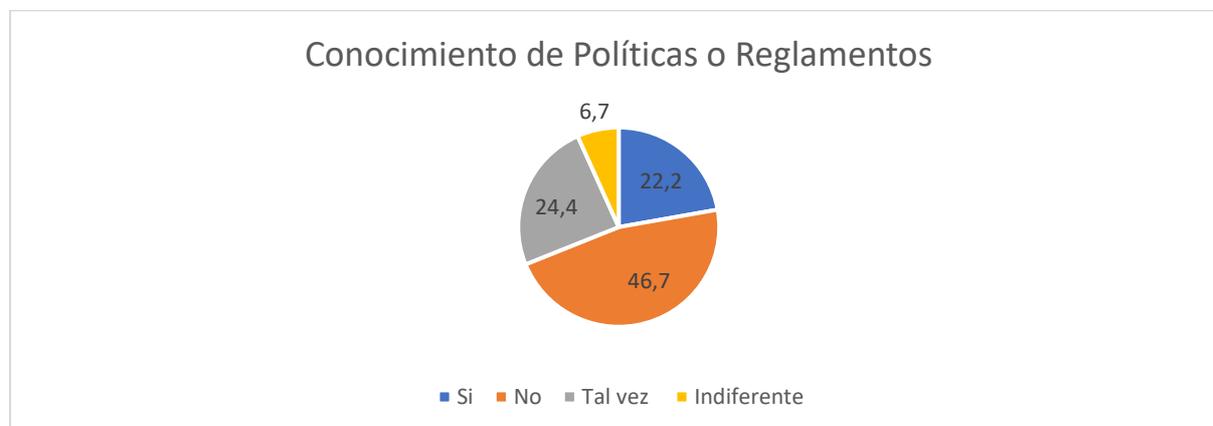
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	22,2%
No	22	46,7%
Tal vez	11	24,4%
Indiferente	3	6,7%

TOTAL

100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 8. Existencia de alguna política o reglamento dentro de una organización para evitar la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Las respuestas de los y las encuestadas un 22.2 % manifiesta que Si, mientras que el 46.7% No conoce, sin embargo, un 24.4 % indica que tal vez, y por último un 6.7% está indiferente.

Análisis cualitativo:

Una política pública dentro de una empresa aportaría mucho al desarrollo de la misma, así como que los Directivos tengan conocimiento, para así incluir a personas diversas a ser parte de la organización.

PREGUNTA 9:

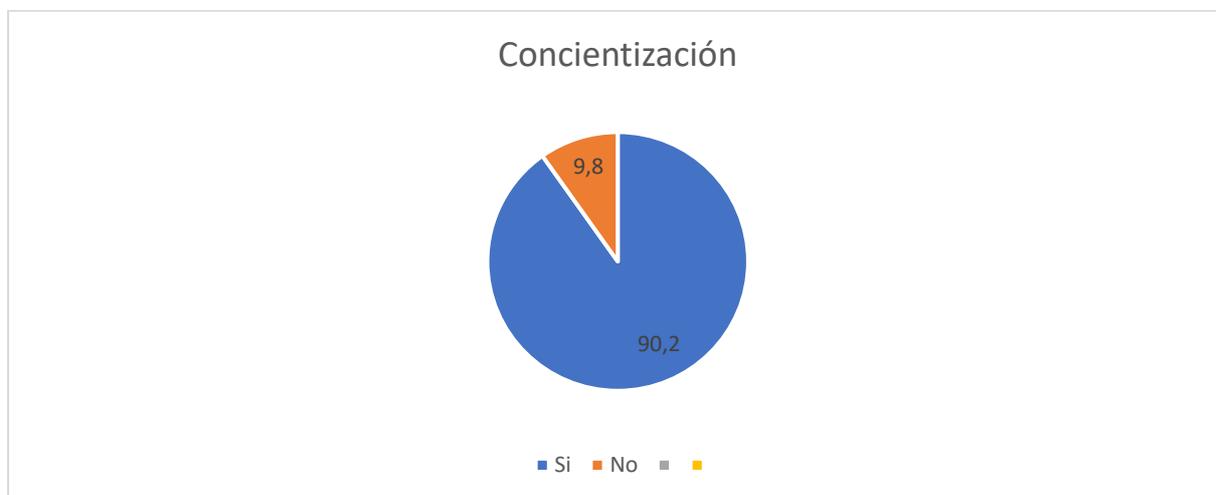
¿Ha participado de campañas o charlas de concientización de los Derechos y la inclusión de las personas LGBTI?

Tabla 14. Participación en campañas o charlas de concientización de los Derechos y la inclusión de las personas LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	38	90,2%
No	7	9,8%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 9. Participación en campañas o charlas de concientización de los Derechos y la inclusión de las personas LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

En referencia de la pregunta planteada un 90.2 % manifiesta que Si, mientras que el 9.8% No ha participado.

Análisis cualitativo:

Las charlas, la capacitación, la concientización es importante para el empoderamiento y la seguridad de presentarse tal y como son, sin estar ocultando su orientación sexual.

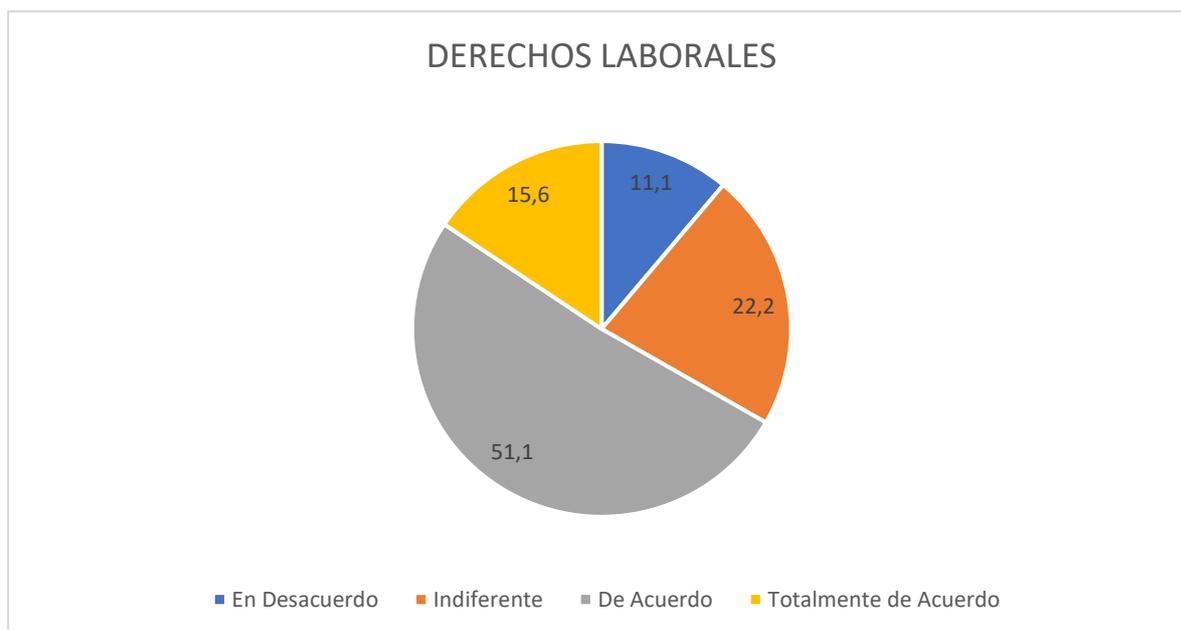
PREGUNTA 10:

¿Tiene conocimiento, usted cuales son los derechos en el ámbito laboral?

Tabla 15. Derechos en el ámbito laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	5	11,1%
Indiferente	10	22,2%
De acuerdo	23	51,1%
Totalmente de acuerdo	15	15,6%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 10. Derechos en el ámbito laboral

Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Las respuestas de los y las encuestadas un 51.1% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 15.6% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 22.2% esta indiferente y por último un 11.1% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

La falta desconocimiento de las leyes y normas, implica que muchas personas se abstengan de presentar alguna queja o denuncia por algún delito que se presenten en el ámbito laboral o la discriminación dentro de alguna organización.

PREGUNTA 11:

¿La empresa cuenta con algún tipo de comunicación interna, técnicas o estrategias para promover el respeto a las personas LGBT?

Tabla 16. Las empresas cuentan con tipo de comunicación interna, técnicas o estrategias para promover el respeto a las personas LGBT

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	12	26,7%
Indiferente	10	22,2%

De acuerdo	17	37,8%
Totalmente de acuerdo	6	13,3%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 11. Las empresas cuentan con tipo de comunicación interna, técnicas o estrategias para promover el respeto a las personas LGBT



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Con respecto a la pregunta 11, un 37,8% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 13,3% está totalmente de acuerdo; sin embargo, un 22,2% está indiferente y por último un 26,7% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

Para que una organización sea inclusiva y diversa la comunicación interna, técnicas o estrategias que promuevan el respeto a las personas LGBT son de suma importancia, entre las y los colaboradores y así fomentar un buen clima laboral.

PREGUNTA 12:

¿Cree usted que en la constitución ecuatoriana existan leyes que amparen y hagan respetar los derechos de las personas de la comunidad LGBTI?

Tabla 17. Existencia de leyes en la Constitución que ampare los derechos de la comunidad LGBTI

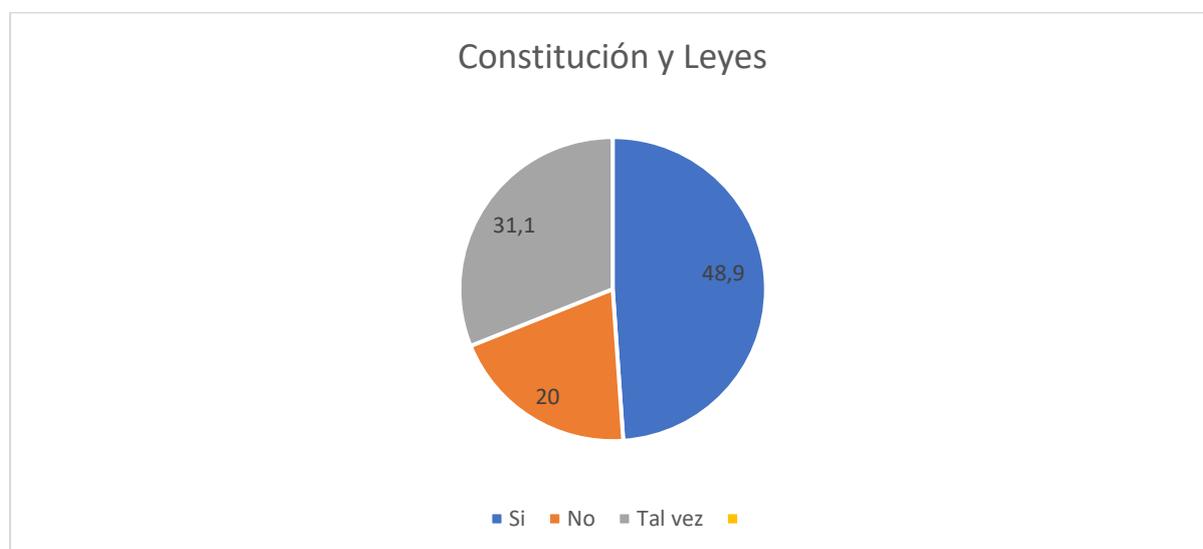
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	48,9%
No	9	20%
Tal vez	14	31,1%

TOTAL

100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 12. Existencia de leyes en la Constitución que ampare los derechos de la comunidad LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Es visible que 48.9 % manifiesta que Si, mientras que el 20% No cree que haya estas leyes, sin embargo, un 31.1% indica que tal vez.

Análisis cualitativo:

De las personas encuestadas, aún existe un gran desconocimiento de los derechos de las personas de la comunidad LGBTI, sin embargo, hay que destacar que, dentro de los derechos, existe tener un trabajo digno.

PREGUNTA 13:

¿Está usted de acuerdo que se dé un reconocimiento a las organizaciones que promuevan el respeto a las personas de la comunidad LGBTI, en el ámbito laboral?

Tabla 18. reconocimiento a las organizaciones que promuevan el respeto a las personas de la comunidad LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	5	11,1%
Indiferente	5	11,1%
De acuerdo	24	53,3%

Totalmente de acuerdo	11	24,4%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 13. reconocimiento a las organizaciones que promuevan el respeto a las personas de la comunidad LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

Con respecto a la pregunta 13, un 53.3% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 24.4% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 11.1% esta indiferente y por último un 11.1% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

Un reconocimiento simbólico, puede ser la iniciativa para que las organizaciones brinden la oportunidad a muchas personas de la comunidad LGBTI, de brindar sus conocimientos, habilidades y destrezas que puedan aportar positivamente a la empresa.

PREGUNTA 14:

¿Al momento de revelar su orientación sexual, ha sufrido algún tipo de discriminación o exclusión laboral?

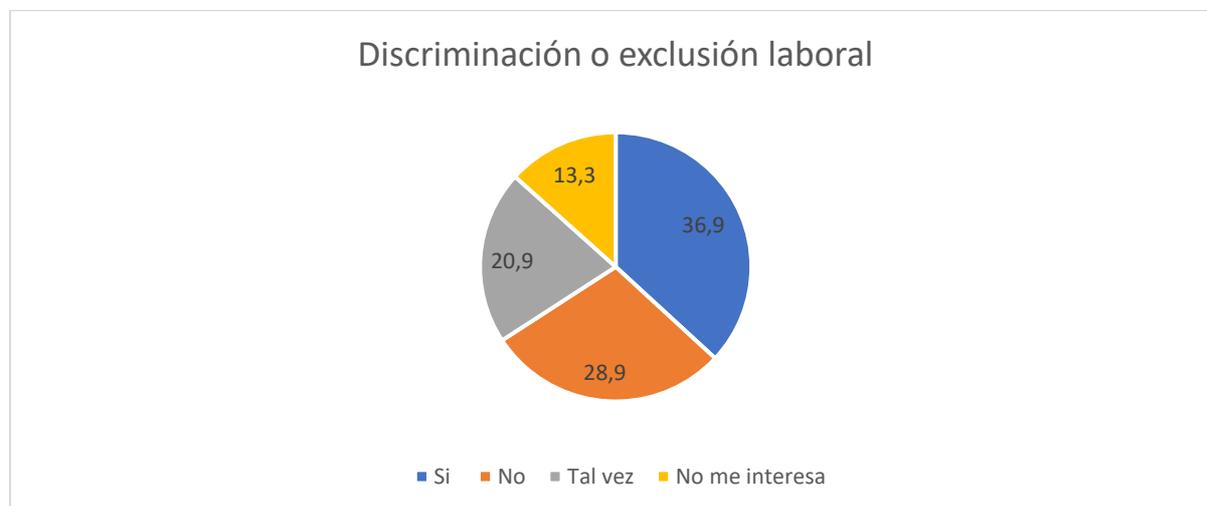
Tabla 19. Discriminación o exclusión laboral por revelar su orientación sexual.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	36,9%
No	13	28,9%
Tal vez	13	20,9%

No me interesa	6	13,3%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 14. Discriminación o exclusión laboral por revelar su orientación sexual.



Funete: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

En referencia de la pregunta 14 un 36.9 % manifiesta que Si, mientras que el 28.9% señala que No, seguidamente un 20.9% indica que tal vez, y por último un 13.3% no le interesa.

Análisis cualitativo:

Este es un problema latente, que algunos por temor a ser despedidos no manifiestan su orientación sexual, así como las y los que tienen su propio emprendimiento, al saber su realidad la sociedad los excluye y varias de las veces los discriminan.

PREGUNTA 15:

De acuerdo al principio constitucional de igualdad y no discriminación ¿Considera que a que la población LGBTI, se le ha vulnerado su derecho a un trabajo digno e igualdad de oportunidades, dentro del ámbito laboral privado?

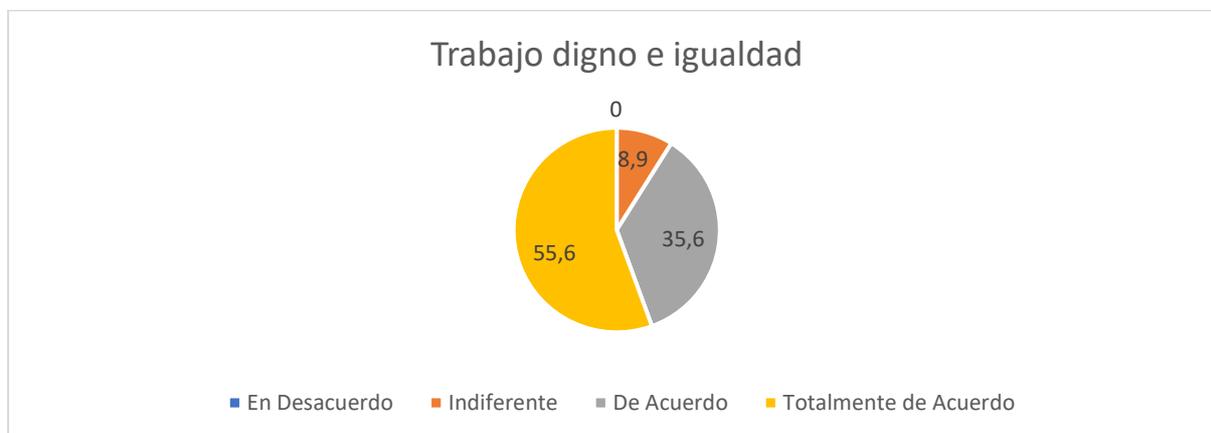
Tabla 20. Trabajo digno e igualdad de oportunidades a la población LGBTI

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	4	8,9%

De acuerdo	16	35,6%
Totalmente de acuerdo	25	55.6%
TOTAL		100%

Tabla: Elaborado por la autora

Gráfico 15. Trabajo digno e igualdad de oportunidades a la población LGBTI



Fuente: Elaborado por la autora

Análisis cuantitativo:

En la pregunta número 15, un 35.6% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 55.6% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 8.9% esta indiferente y por último un 0% está desacuerdo.

Análisis cualitativo:

La constitución del 2008, es garantista de derechos, sin embargo, esta no es aplicada y peor aún se da oportunidades a las personas de la comunidad LGBTI, siendo sus derechos vulnerados, en varias ocasiones por su orientación sexual.

10. PROPUESTA DE ACCIÓN

10.1. Introducción

Los motivantes y causas que influyeron para la realización de esta proyecto fueron la falta de oportunidades laborales, que permitieron interpretar parte de la situación de la comunidad LGBTI en el cantón Loja, además presentar a los miembros de la comunidad como personas cotidianas, sin ningún impedimento, característica o circunstancia que los separe de la sociedad, más que por prejuicios sociales y económicos construidos, que no permiten considerar a dichos miembros como parte activa de la sociedad.

Por este motivo la recopilación de datos e información servirá para análisis de la situación en la cual se encuentra este grupo, por parte del colectivo en conjunto, apoyo gubernamental y de la sociedad en general; ya que, si mejora una parte vulnerable de la sociedad, es lógico pensar que la sociedad en conjunto mejora.

La sociedad y la economía no ha profundizado en su estudio y por ello se busca que este proyecto se convierta en un aporte académico que busca entender esta problemática desde la economía y aportar en la investigación de soluciones con respecto a los impedimentos y trabas que encuentran en el mercado laboral tanto en su proceso de inserción, en su ambiente así como el las inequidades que enfrentan en su trabajo, permitiendo comprender que al momento de ejercer un cargo laboral, una persona debe tener un nivel de formación, habilidades, capacidades y experiencias.

Se aborda el tema de políticas públicas, sus instrumentos señalando a este grupo de estudio, la visibilización y reconocimiento de derechos y leyes del grupo; uno de los avances en los últimos años que ha permitido conocer la realidad del grupo es el estudio verificado por el

INEC, en el cual se realizó una encuesta la cual ha sido considerada un apoyo para el desarrollo de este proyecto.

La inclusión laboral de las personas de la comunidad LGBTI se debe considerar como una parte fundamental para las organizaciones, ya que sus conocimientos y perfiles profesionales pueden aportar de manera positiva al crecimiento de la organización; en tal virtud, se plantea la necesidad de una oportunidad laboral progresiva para que puedan desarrollarse el ámbito laboral y personal.

10.2. Presentación

Al crear y garantizar derechos a una minoría de la sociedad, existe un avance en cuanto a equidad política y social, permitiendo además que nuevos grupos minoritarios se puedan sumar a la garantía de sus derechos, creando así ambientes favorables para las minorías, las empresas y el país. Lo que se busca es crear un ambiente laboral equitativo para todos los miembros de la sociedad, que incluyen a las personas LGBTI.

Existen normativas que reconocen a las personas LGBTI, pero las mismas no trascienden a niveles operativos, por lo que la exclusión y la autoexclusión es una característica continua en el diario vivir de la mencionada comunidad. “Por tanto, cualquier política pública tiene que establecer estrategias efectivas que combatan esta invisibilización y que promuevan la expresión de la diversidad dentro de las instancias públicas necesarias.

La propuesta realizada comparte y recoge algunos planteamientos como la implementación de políticas públicas que garanticen los plenos derechos de la comunidad LGBTI, enfocándose en el mercado laboral, en vista que cada detalle y realización de las políticas deben estar controlados y guiados por entes públicos que controlen, verifiquen y den seguimiento tanto su funcionamiento como su cumplimiento.

Una acción importante y fundamental es implementar procesos de capacitación y formación dirigida a directivos, funcionarios de instituciones públicas y privadas, con el propósito de lograr una sensibilización y dotar de mecanismos que contribuyan a una actitud de respeto, tolerancia hacia las personas LGBTI.

10.3. Beneficios

Entre los beneficios que puedan acceder las personas de la comunidad es, obtener un trabajo digno sin discriminación, que puedan obtener un trabajo digno sin discriminación, tener la oportunidad laboral en un ambiente incluyente y diverso. Optar por las capacidades intelectuales de las personas de la comunidad LGBTI, dando la oportunidad de brindar sus capacidades y habilidades en beneficio de la empresa.

RESULTADOS

Hacer conocer las capacidades intelectuales de las personas LGBTI, donde las organizaciones brinden las oportunidades laborales a las personas de la comunidad LGBTI. Tener el apoyo gubernamental en la socialización a las organizaciones en la inclusión laboral donde fomente un ambiente inclusivo y diverso en las organizaciones.

10.4. Beneficiarios

La presente investigación está enfocada en plantear políticas públicas para la inserción laboral de las personas LGBTI del sector privado.

Tabla 21. *Beneficiarios*

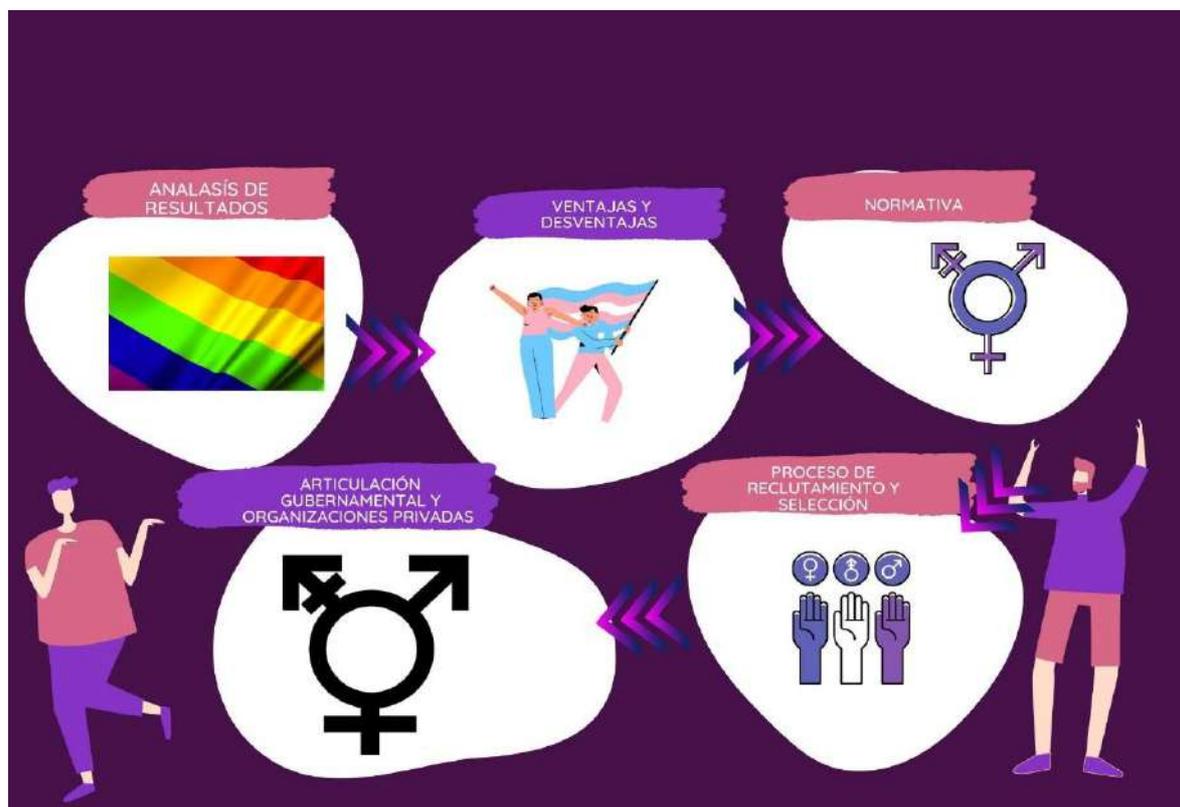
Tipo de beneficiario	A quien va dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Comunidad LGBTI	Contratación y Oportunidad laboral donde exponga sus habilidades y capacidades intelectuales fomenten el desarrollo de organización	Se ejecutó a 45 personas encuestadas que por su orientación sexual algunos de la comunidad LGBTI, se reservó en llenar la encuesta y ser descubiertos por sus jefes

Indirecto	Organizaciones privadas	Dar la oportunidad laboral, como personas a ejercer una función, cumpliendo con las normativas y leyes que garantizan los derechos humanos	Se pretende llegar a 10 de las empresas privadas del cantón Loja, con el apoyo y la articulación Gubernamental en el reconocimiento del incentivo simbólico y este sea visibilizado en la sociedad
Indirecto	Ciudadanía en general	Sensibilizar a la ciudadanía con el apoyo gubernamental y de las organizaciones privadas a que estas personas están en el mismo derecho de tener un trabajo digno inclusivo y diverso	254,000 habitantes aproximadamente

Fuente: Elaborado por la autora

10.5. Estructura

Figura 3. Estructura



Fuente: Elaborado por la autora

10.6. Análisis del entorno

La falta de oportunidades laborales para las personas de la comunidad LGBTI en el cantón Loja, se da debido a la falta de información por parte de las empresas y del personal que labora allí, el desconocimiento de los derechos para estas personas, recurre en la mayoría de ocasiones a no aceptar solicitudes laborales que provengan por parte de esta minoría por temores y para no “perjudicar” la imagen de la empresa en la cual laboran.

Para ello es fundamental la capacitación permanente por parte del Estado a la empresa privada con talleres de capacitación, en aceptación e inclusión de este grupo minoritario, al ámbito laboral sin ningún tipo de discriminación para que las personas a capacitarse tengan una visión más amplia sobre el tema y cuando se dé el ingreso de algún personal LGBTI, no

se produzca ningún tipo de discriminación ni admiración aparente, no se produzca ningún tipo de maltrato, y a su vez crear armonía laboral.

Se abrirían fuentes de trabajo para las personas de la comunidad y disminuiría el nivel de desempleo que abunda en gran porcentaje enorme a este sector. La población laboral logrará notar un interés debido a que ayudarían a la sociedad a que crezca de manera positiva al humanismo y a su vez poder disminuir el desempleo para esta minoría.

En su mayoría no laboran, debido a la falta de información y al temor de que su empresa lo observe de alguna manera extraña o negativa, por lo que muchas historias que reflejan la realidad que pasan muchos de ellos a lo largo de su vida; de tal manera las personas de la comunidad LGBTI sienten un miedo rotundo a ingresar en una empresa.

Las esperanzas son las que sobreviven en estas personas y se espera que, a un futuro no muy lejano, la sociedad cambie, al menos en el mundo laboral, su manera y percepción de ver las cosas y de tratar al personal entrante en sus empresas.

10.7. Ventajas y desventajas

Figura 4. Cuadro comparativo, ventajas y desventajas



Fuente: Elaborado por la autora

18. FLUJOGRAMA DEL PROCESO

Figura 5. Flujoograma del proceso



Fuente: Elaborado por la autora

10.8. Medio de socialización

Plataforma Meet

Enlace: <https://meet.google.com/xpc-hdka-zxu?hs=122&authuser=1>

10.9. Material visual utilizado

Figura 6. Material visual utilizado



Fuente: Elaborado por la autora

10.10. Entrega de resultados

Se realizará la entrega de un brochure físico a las entidades quienes aportaron a la ejecución de este proyecto, donde indica todo el proceso, así como estrategias normativas y leyes para que se brinde las oportunidades a las personas de la comunidad LGBTI, y pueda ofrecer sus conocimientos y experiencias profesionales en las organizaciones.

11. CONCLUSIONES

Durante el proceso se identificó que es escasa la inserción laboral de la comunidad LGBTI en las empresas privadas del cantón Loja, sin embargo, en materia de inclusión laboral no se encuentra un reconocimiento definido, por lo que este proyecto buscar generar una estrategia de reconocimiento e iniciativas que promueva en las empresas la inclusión laboral en esta población, en el marco del respeto y tolerancia.

Es un tema social que de nota mucha sensibilidad y que al respecto poco a nada se ha logrado evidenciar teóricamente, da cuenta de la insuficiente información que existe estatal y académica, por ello nace la importancia de hacer procesos con investigación puesto que son decisiones que involucran aspectos de Derechos Humanos y prevención de vulneración de los mismos, no queda duda de que el interés por el desarrollo de los individuos debería ser primordial para una sociedad inclusiva y equitativa.

Los procesos de inclusión cualquiera que sea deben ser monitoreados y se les deben hacer un seguimiento constante y así lograr responder a los inconvenientes que se puedan presentar, es importante establecer redes y alianzas con organizaciones e instituciones públicas que puedan ayudar a solventar este requisito importante para iniciar una vida laboral formal.

Ahora bien, en las entrevistas a servidores públicos del ejecutivo, así como a una representante de la empresa local privada, respecto a la inclusión laboral de la comunidad LGBTI, se identifica que se debe articular acciones que promuevan la inclusión donde se fortalezca un buen clima laboral en primera instancia garantizando ambientes laborales, inclusivos, equitativos para sus colaboradores sin distinción alguna por su orientación sexual.

12. RECOMENDACIONES

Articular acciones entre el Ejecutivo y la empresa privada, sin embargo, esta dinámica si bien es cierto debe ser efectivamente del empoderamiento de la comunidad LGBTI, no se debe quedar en documentos sino promover acciones netamente asistenciales, que tengan relevancia en temas como la sostenibilidad, la constancia y las garantías de lo exigido.

Campañas de sensibilización tanto a la sociedad como a los colaboradores de las organizaciones y talleres de capacitación sobre Derechos Humanos, visibilizando la necesidad de la contratación de las personas LGBTI con título académico que puedan aportar a la empresa, así mismo la entrega de un incentivo simbólico a la organización por considerarse inclusiva y de respeto.

Para construir una verdadera política antidiscriminatoria se debe primero analizar hasta dónde está dispuesta a llegar la empresa por hacerla cumplir. Se recomienda constituir un Comité de Diversidad para gestionar esta tarea y comunicar los hallazgos encontrados, que aumente la objetividad de los procesos.

Por otro lado, la creación de una mesa técnica de la comunidad LGBTI por parte del Ejecutivo y dirigida por la Secretaría de Derechos Humanos, dará espacios al cumplimiento de sus derechos, todos los procesos de inclusión cualquiera que sea deben ser monitoreados y se les deben hacer un seguimiento constante y así lograr responder a los inconvenientes que se puedan presentar durante la implementación de las estrategias.

13. BIBLIOGRAFÍA

Amnistía Internacional. (30 de 05 de 2021). Obtenido de Amnistía Internacional:

<https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/lgbt-rights/>

Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*.

Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018

Correo, d. (26 de ABRIL de 2021). [https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral)

[la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral). Obtenido de

[https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral)

[discriminacion-laboral](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral): [https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral)

[comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral](https://www.diariocorreo.com.ec/22077/ciudad/el-70-de-la-comunidad-glbt-sufre-discriminacion-laboral)

Defensoría del Pueblo. (15 de junio de 2019). Obtenido de Defensoría del Pueblo:

<http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

Derecho Ecuador. (04 de 06 de 2021). Obtenido de Derecho Ecuador:

[https://www.derechoecuador.com/la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-](https://www.derechoecuador.com/la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-nuestros-derechos)

[nuestros-derechos](https://www.derechoecuador.com/la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-nuestros-derechos)

El Universo. (30 de 05 de 2021). Obtenido de

[https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[ecuador-derechos-humanos-comunidad-](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.:](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[%](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[ecuador-derechos-humanos-comunidad-](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

[%](https://www.eluniverso.com/noticias/2016/08/16/nota/5746026/cidh-destaca-avances-ecuador-derechos-humanos-comunidad-gay/#:~:text=Los%20parlamentos%20de%20Ecuador%20y,g%C3%A9nero%E2%80%9C%2C%20indic%C3%B3%20la%20CIDH.)

Eumed.net. (26 de abril de 2021). <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/insercion-laboral-trangeneros.html#:~:text=Una%20de%20las%20principales%20dificultades,y%20ecuatoriana%20por%20lo%20que>. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/insercion-laboral-trangeneros.html#:~:text=Una%20de%20las%20principales%20dificultades,y%20ecuatoriana%20por%20lo%20que>: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/insercion-laboral-trangeneros.html#:~:text=Una%20de%20las%20principales%20dificultades,y%20ecuatoriana%20por%20lo%20que>

García, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+encuesta&ots=bloVM3seqW&sig=4Ta2pih1FaXAhhhd0GfrqBHI28#v=snippet&q=entrevista&f=false>

González, M. (23 de septiembre de 2017). *El pensamiento proyectual*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5232285>

ILOSTAD. (09 de 12 de 2019). *ILOSTAD*. Obtenido de ILOSTAD: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>

INEC. (09 de Octubre de 2013). Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-comision-de-transicion-presentan-resultados-de-la-primera-investigacion-sobre-condiciones-de-vida-de-la-poblacion-lgbti/>

- Instituto Sudamericano*. (27 de 06 de 2021). Obtenido de Instituto Sudamericano:
<https://tecnologicosudamericano.edu.ec/>
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. (30 de 05 de 2021). *Instituto Tecnológico Superior Sudamericano*. Obtenido de <https://tecnologicosudamericano.edu.ec/>
- Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. (27 de junio de 2021). *Instituto Tecnológico Superior Sudamericano*. Obtenido de <http://www.tecnologicosudamericano.edu.ec/>
- International Labour Organization, ILOSTAD. (09 de 12 de 2019). *ILOSTAD*. Obtenido de ILOSTAD: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>
- La Voz de Galicia*. (01 de 07 de 2017). Obtenido de La Voz de Galicia:
<https://www.lavozdegalicia.es/noticia/sociedad/2017/07/01/significan-siglas-movimiento-lgbti/00031498930334605723570.htm>
- Laura, B. (8 de 6 de 2018). *Etimología de la Observación* . Obtenido de Metodo Obsevacion al: <https://definiciona.com/observacion/>
- Martin Packer*. (27 de junio de 2021). Obtenido de Martin Packer:
<https://www.psicologiacultural.org/Pdfs/Traducciones/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf>
- Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Mohammad, N. (2000). Metodología de la Invesigación. En N. Mohammad. Limussa. Obtenido de <https://www.significados.com/metodologia/>
- Opinión Electoral*. (04 de 06 de 2021). Obtenido de Opinión Electoral:
<http://institutodemocracia.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/Serie-Gaceta-No.-18-Julio-2017.pdf>

Planificación . (30 de 05 de 2021). <https://www.planificacion.gob.ec/ecuador-es-referente-mundial-en-la-construccion-de-politicas-publicas/>. Obtenido de

<https://www.planificacion.gob.ec/ecuador-es-referente-mundial-en-la-construccion-de-politicas-publicas/>

Salcedo, A. (19 de febrero de 2019). *Investigacion de Mercados*. Obtenido de Articulos relacionados con la encuesta:

<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.

Significados. (25 de Junio de 2020). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/entrevista/>

Significados. (27 de Junio de 2021). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/fenomenologia/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20Fenomenolog%C3%ADa%3A&text=Como%20tal%2C%20la%20fenomenolog%C3%ADa%20es,y%20se%20muestran%20en%20esta.>

Significados. (27 de Junio de 2021). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/lgbt/>

14. ANEXOS

14.1. Presupuesto

Recursos Humanos

- ✓ Director de Titulación
- ✓ Estudiante
- ✓ Empresas Privadas de la ciudad

Recursos Materiales

- ✓ Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- ✓ Servicio de internet
- ✓ Material de apoyo
- ✓ Libros
- ✓ Diccionarios

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Tabla 22. *Presupuesto*

RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
CD de datos	Unidad	5	0,50	1,00
Fotocopias	Hojas	40	0,05	20,00
Impresiones	Hojas	5	8,00	40,00
Anillado	Unidad	4	5,00	20,00
Suministros de Of.	Unidad	5	10,00	50,00
Empastado	Unidad	5	40,00	200,00
Internet (6 meses)	Mensual	6	35,00	210,00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	1	1,25	50,00

Alimentación	Valor total	1	7,00	200,00
Productos finales	Varios	1	0,0	180,00
Imprevistos	Unidad	1	0,0	80,00
TOTAL				1051,00
				71,80

Fuente: Elaborado por la autora

14.2. Cronograma

Tabla 23. Cronograma

N°	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Taller de investigación y formulación del proyecto de investigación de fin de carrera.		x																										
2	Identificación del problema.					x																							
3	Planteamiento del tema.						x																						
4	Elaboración de la justificación.							x																					
5	Planteamiento de objetivos general y objetivos específicos.								x																				
6	Elaboración del marco institucional y marco teórico.									x																			
7	Elaboración del diseño metodológico, metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación.										x	x																	
8	Determinar la muestra, recursos y bibliografía.												x																
9	Presentación del ante proyecto al Vicerrectorado.													x															
10	Aprobación de temas de proyectos de la investigación de fin de carrera.																												
11	Desarrollo de investigación y propuesta de acción.														x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
12	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador dl proyecto de investigación.																										x		
13	Entrega de proyectos de investigación de fin de carrera																											x	

Fuente: La Autora

14.3. Certificación de aprobación – Vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 188-V-ISTS-2021

Srta. Carrera Sarango Nelly del Cisne
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **“ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBTI, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LOJA EN EL AÑO 2021”**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Ing. Jackson Micheal Quevedo Jumbo Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

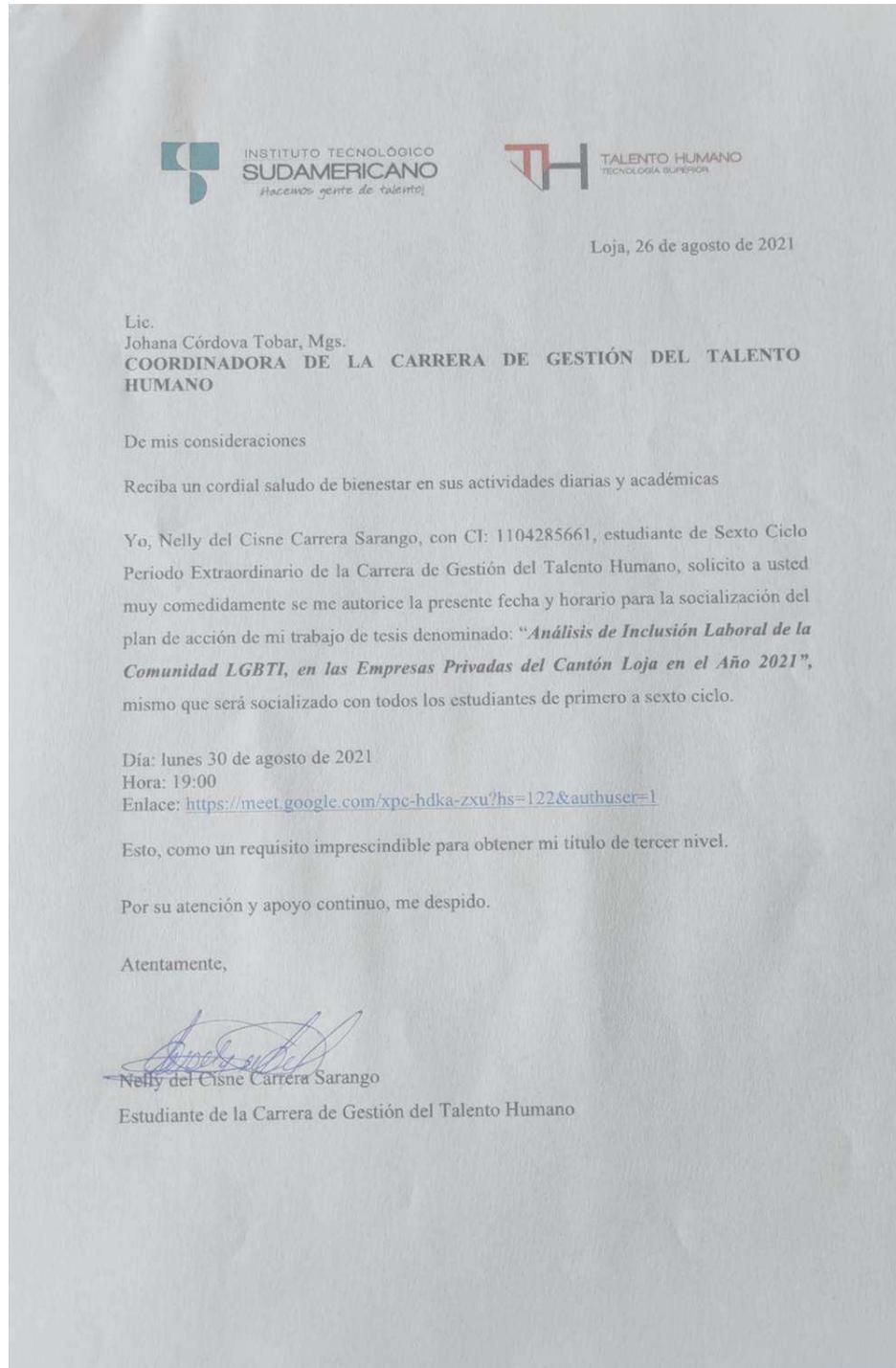
Atentamente,


Ing. Germán Pátricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADEMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



Matriz: Miguel Riofrío 156-25 entre Sucre y Bolívar Telfs: 07-2587258 / 07-2587210. Pagina Web:
www.tecnologicosudamericano.edu.ec

14.4. Certificado de ejecución del proyecto



14.5. Plan de socialización

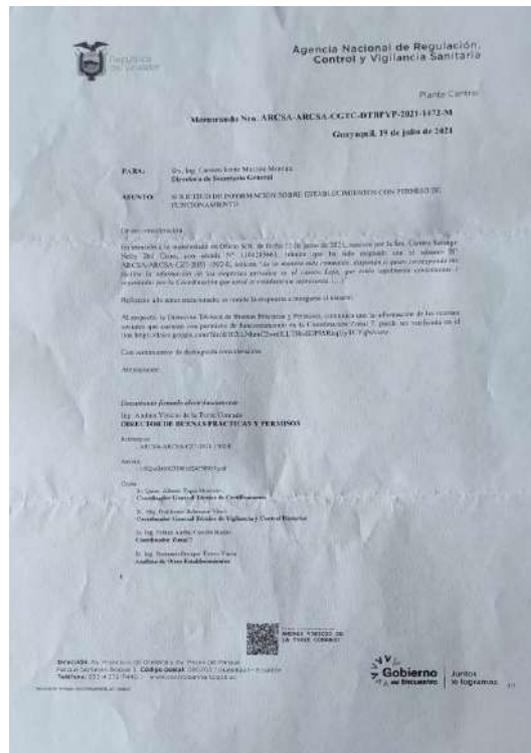
Tabla 24. Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
01 de septiembre de 2021	Plataforma Meet	Socialización del Proyecto	Presentar y hacer conocer del proyecto final de carrera	Objetivos propuesta, beneficiarios.	01 de septiembre de 2021	19:00	No aplica

Fuente: La Autora

El día lunes 30 de agosto del año en curso, a partir de las 19:30 mediante la plataforma Meet, se procedió con la socialización a estudiantes del Instituto y personas interesadas, del Proyecto final de carrera, con el tema denominado “Análisis de la Inclusión laboral de la Comunidad LGBTI en las empresas privadas del cantón Loja para el año 2021”, donde se dio a conocer los objetivos del proyecto, así como también los beneficios que se pueden tener las empresas en la contratación de un profesional de este grupo minutarario, de igual manera los beneficios que la empresa puede adquirir denominándose inclusiva de respeto y tolerancia; de la misma forma se dio a conocer la propuesta del proyecto sus conclusiones y recomendaciones.

14.6. Certificado de Implementación del Proyecto



14.7. Certificado de Abstract



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
FACULTAD DE INGENIERÍA



EA ENGLISH AREA
SUDAMERICANO INSTITUTE



CIS CENTRO
DE IDIOMAS
SUDAMERICANO

CERTIF. N°. 013-RH-ISTS-2021
Loja, 09 de Octubre del 2021

El suscrito, Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo - DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

Que el apartado ABSTRACT del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la Señorita. CARRERA SARANGO NELLY DEL CISNE, estudiante en proceso de titulación periodo abril – noviembre 2021 de la carrera de TALENTO HUMANO; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.



Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo.
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

CHECKED BY
Lic. Ricardo Herrera
ENGLISH TEACHER
DATE:

Matriz: Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar
www.tecnologicosudamericano.edu.ec / itsa.loja@tecnologicosudamericano.edu.ec

14.8. Evidencias fotográficas del proceso

FASE 1



FASE 2

Entrevistas

Entrevista representante de la comunidad LGBTI



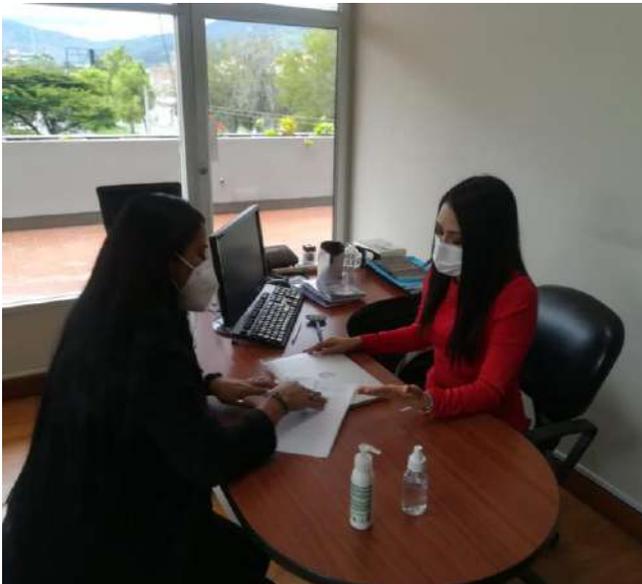


Entrevista Inspectora del Trabajo del Ministerio del Trabajo



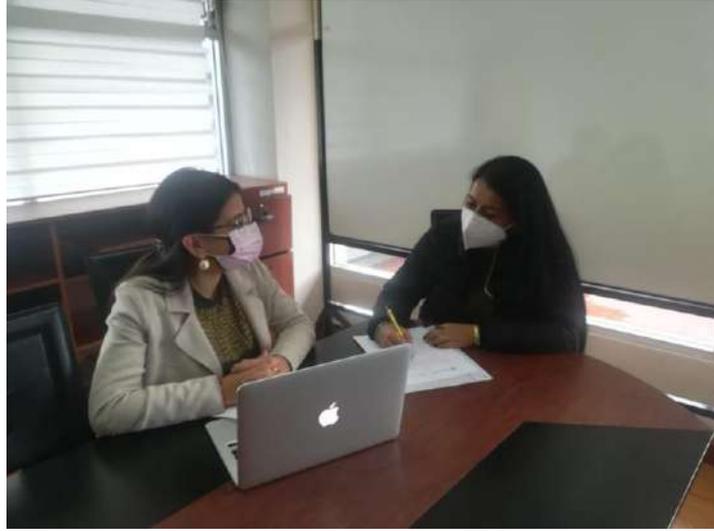


Entrevista Jefa Política del Cantón Loja

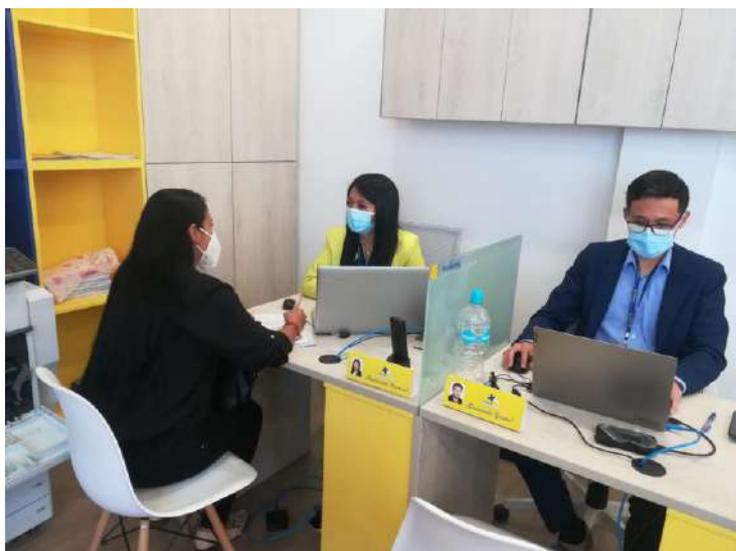




Entrevista Secretaria de Derechos Humanos Zona 7



Entrevista representante de Farmacias Cuxibamba

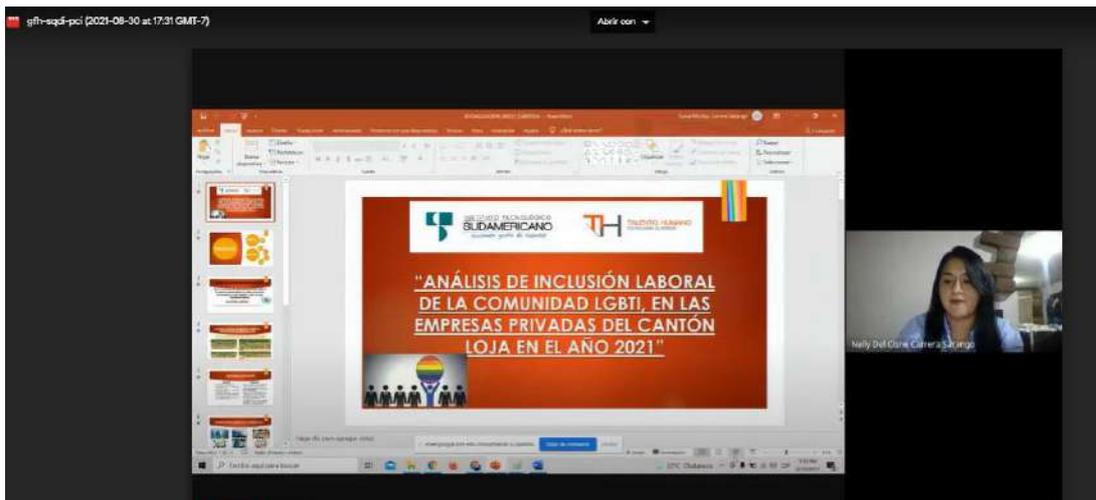


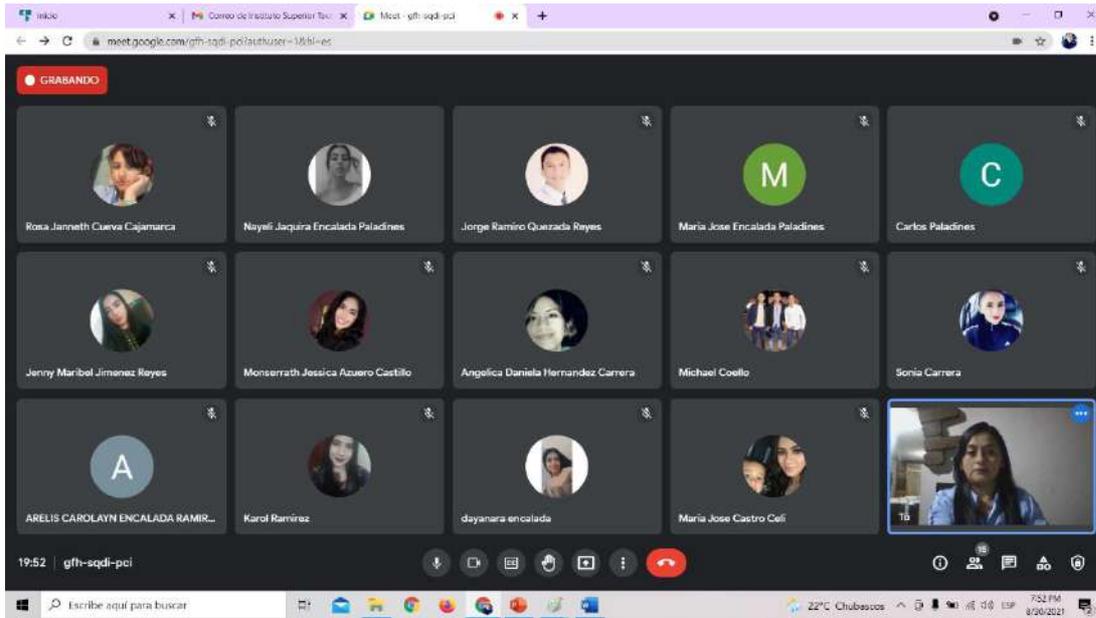


SOCIALIZACIÓN





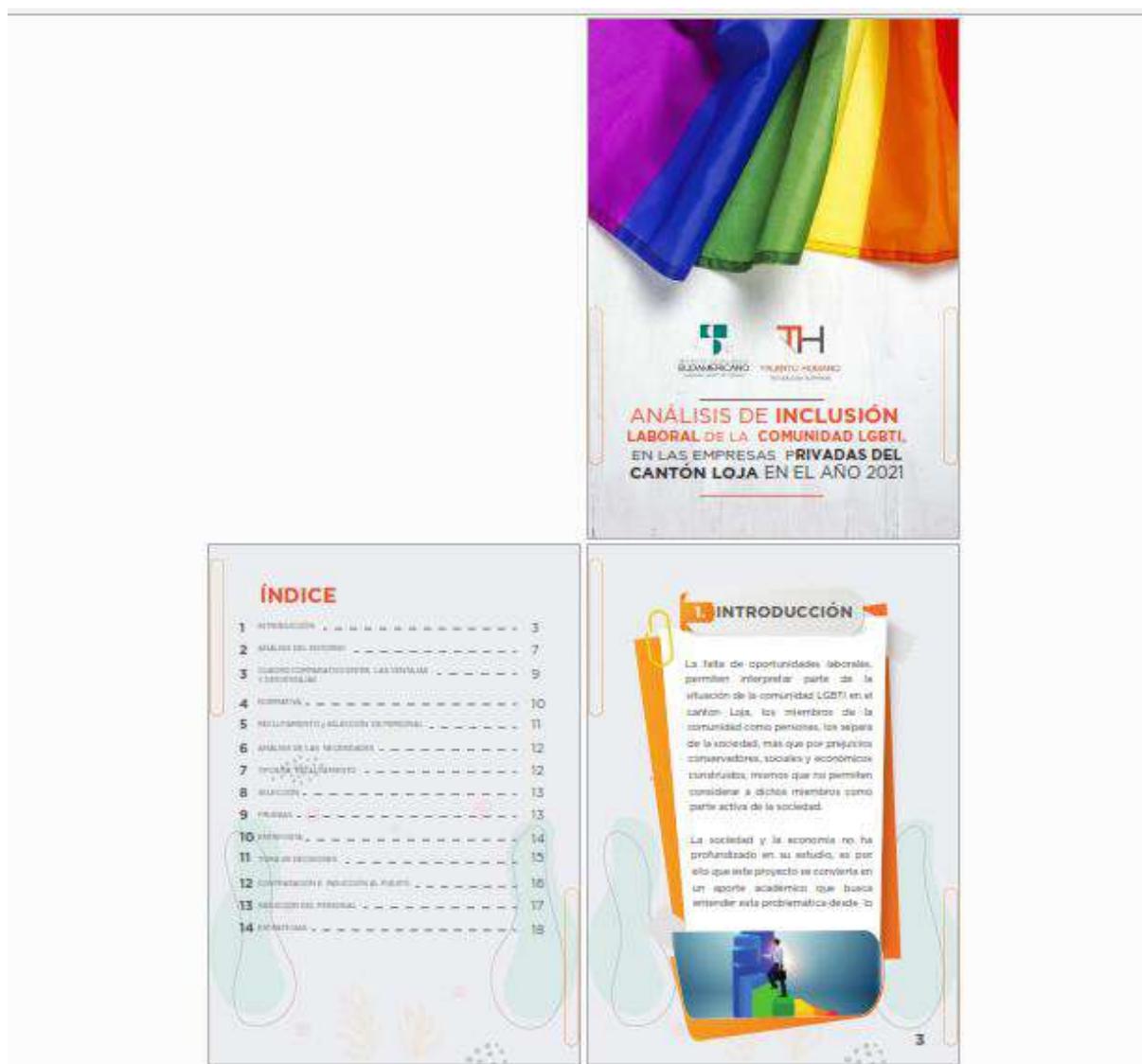




ENTREGA DE RESULTADOS

Una vez ejecutado el proyecto, donde se pudo constatar la baja inclusión laboral de las personas de la comunidad LGBTI, y la falta de empoderamiento de estas personas, las permanentes capacitaciones a las unidades de Talento Humano sobre la inserción laboral, enfocadas a la tolerancia y respeto a las personas como seres humanos, presento un brochure con el resumen del proyecto, con estrategias que promuevan la inclusión laboral de varios profesionales de la comunidad donde puedan exponer sus conocimientos habilidades y compromiso con la empresa

FOTOGRAFÍA DEL BROCHURE





Para ello es fundamental la capacitación permanente por parte del Estado a la empresa privada con talleres de capacitación en capacitación e inclusión de este grupo minoritario, el ámbito laboral sin ningún tipo de discriminación para que las personas a capacitarse tengan una visión más amplia sobre el tema y cuando se da el ingreso de algún personal LGBTI, no se produzca ningún tipo de discriminación ni admiración aparente, no se produzca ningún tipo de maltrato, y a su vez crear armonía laboral.



8

3. CUADRO COMPARATIVO ENTRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Entre las ventajas y desventajas sobre el proceso podemos observar en la siguiente grafica.

CUADRO COMPARATIVO DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL EJERCICIO DEL PROCESO

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Se contempló como la vía de solución de los conflictos laborales. • Buscar un entendimiento y consenso voluntario de acuerdo a lo que se acordó. • Al no haberse personal, por un mal entendimiento de la ley. • Faltaron de la cultura laboral, no se sabe o se sabe poco de la ley laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este entendimiento sobre el tema de solución de los conflictos laborales en la práctica. • Para el momento en que se da la decisión de los representantes sindicales, sobre el convenio laboral, que está en proceso de firma de implementación. • Que cuando se produce un conflicto de trabajo, se debe tener en cuenta que el convenio laboral es un instrumento que debe ser respetado y aplicado. • La implementación del convenio laboral, que es un proceso que debe ser respetado y aplicado.

9

4. NORMATIVA

Si bien es cierto la constitución del 2000 es una ley garantista de derechos, un ambiente, leyes secundarias y reformas han hecho que no se de el total cumplimiento de las mismas.

De la misma manera tenemos los Derechos Humanos los mismos que en algunas ocasiones muchos de las personas desconocen, es por ello que no son exigidos en algunos lugares no solo local sino mundial, a continuación, tenemos algunos de los Artículos de la Constitución donde nos garantiza el pleno derecho a una vida y trabajo digno.

NORMATIVA

LEY	LEY	LEY	LEY
LEY 1712 DE 2014			
LEY 1712 DE 2014			

10

5. RECLUTAMIENTO y SELECCIÓN DE PERSONAL

El reclutamiento y selección de personal es el proceso en el cual las empresas contrastan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



11

6. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES

Realizar un análisis de las necesidades de la empresa para detección del puesto de trabajo.

7. TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Una vez detectado las necesidades del personal a incorporar, y el haber indicado que la empresa es inclusiva, el siguiente paso es decidir que tipo de reclutamiento será más factible aplicar sea el interno o externo con el método tradicional con la presentación de currículos o el Reclutamiento 3.0 a través de redes sociales a fin de cubrir la vacante.



12

8. SELECCIÓN

Recibidos los currículos de los candidatos, en el método que se haya aplicado es necesario que se haya hecho una descripción del puesto de trabajo.

9. PRUEBAS

Las pruebas a candidatos son la manera de verificar el perfil estudiado del candidato seleccionando estas pruebas pueden ir cambiando dependiendo del puesto que se pretenda cubrir puesto que las habilidades que se requieren también son diferentes.

Aquí entra un gran abanico de posibilidades, desde pruebas basadas en la gamificación, test o pruebas técnicas relacionadas con la función a desarrollar.



13

10. ENTREVISTA

La entrevista es, sin lugar a dudas, la fase del proceso de selección más importante. Empresa y candidato se encontrarán cara cara, toda respuesta y gesto cuenta.

El profesional de recursos humanos debe estar bien formado sobre la selección del personal y sobre todo conocer las leyes de inclusión laboral y el respeto hacia la demás personas, capaz de ofrecer los recursos y herramientas para saber comunicar y conocer a su comunicador.



14

11. TOMA DE DECISIONES

Queda el momento de la toma de decisiones, el mismo que debe estar confirmado por un comité de diversidad que está capacitado para la toma de decisiones esta parte es complicada, puesto que se decidirá el futuro de la empresa. Por lo general, suele ser una de las fases más complejas de todo el proceso de selección. El candidato ideal debe responder de manera eficiente a las necesidades del puesto o de la actividad demandada.



15

12. CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN AL PUESTO

En la fase de contratación, al candidato se le comunica la decisión y entran en juego todas las acciones informativas, contractuales, legales y de filosofía de la empresa. Por otro lado, es esencial que el candidato lea el contrato y acepte todas las condiciones.



16

13. INDUCCIÓN DEL PERSONAL

La incorporación es otro paso de suma importancia y en el caso de estar un profesional de la comunidad LGBTI, como se suele decir la primera impresión es la que cuenta. El candidato ha de sentirse acompañado y sobre todo de tolerancia y respeto, mostrando familiaridad y brindar todas las facilidades para la mejor adaptación posible.

La presentación de compañeros, oficinas o rutinas en la jornada laboral, son condiciones a trabajar y mostrar en esta fase final del proceso de selección y que con ello aumente la motivación, no solo del recién contratado, también de toda la plantilla, y dar el seguimiento correspondiente a fin de que haya un buen clima laboral.



17

14. ESTRATEGIAS

- 1. Concientizar al personal de Talento Humano mediante capacitaciones permanentes y en caso cambio de personal con la finalidad de que la organización sea incluyente.
- 2. Capacitación con charlas o talleres de empoderamiento a los grupos LGBTI, con la gestión de instituciones u organizaciones sociales que conozcan del tema y así.




18

- 3. La Asociación de la comunidad LGBTI con personería jurídica que garantice sus derechos, y tengan el acceso al mercado laboral de acuerdo a sus perfiles profesionales.

La articulación con el Estado y la Empresa Privada, donde se pueda realizar la entrega de un incentivo simbólico donde la empresa se le reconozca como empleadora y sea portavoz para las demás empresas y brinden la oportunidad laboral a los profesionales pertenecientes a la comunidad LGBTI.




19




Hacer un acuerdo de medidas administrativas específicas que garanticen los derechos de las personas LGBTI* en ambientes libres de discriminación laboral.

"En el de heteronormatividad está un derecho para la heteronormatividad. De ahí está un respeto de amor a una mujer o a un hombre, a cualquier ser humano, que puede sentir, inclinarse o elegirse".
(Boris de Bracco)

20




ANÁLISIS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD LGBTI, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LOJA EN EL AÑO 2021