



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la  
provincia de Santa Elena**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTOR(A):**

**GONZABAY VERA JHON JAIRO**

**TUTOR(A):**

**Psic. Soc. POZO CHELE JORGE, Mgtr.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la  
provincia de Santa Elena**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**GONZABAY VERA JHON JAIRO**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	III
ÍNDICE DE TABLAS .....	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS .....	VII
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	VIII
DEDICATORIA .....	IX
AGRADECIMIENTOS .....	X
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	XI
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....	XII
RESUMEN .....	XIII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1. Antecedentes del problema de investigación.....	15
1.2. Formulación del problema de investigación.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	20
2.1. Conocimiento actual.....	20
2.2. Fundamentación teórica.....	27
2.3. Marco Conceptual.....	31
3. MARCO METODOLÓGICO .....	38
3.1. Tipo de investigación.....	38
3.2. Alcance de la investigación.....	38
3.3. Paradigma de la investigación.....	38
3.4. Método de investigación.....	39
3.5. Operacionalización de las variables.....	40
3.6. Población, muestras y periodo .....	42
3.7. Técnicas e instrumentos.....	42

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	43
4.1. Síntesis de resultados .....	58
5. DISCUSIÓN.....	60
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
6.1. Conclusión .....	63
6.2. Recomendaciones .....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de variables.....	40
<b>Tabla 2</b> Estadística de fiabilidad .....	42
<b>Tabla 3</b> Identidad de género.....	43
<b>Tabla 4</b> Rango de edad.....	44
<b>Tabla 5</b> Nivel educativo .....	45
<b>Tabla 6</b> Estado civil.....	46
<b>Tabla 7</b> Ocupación actual.....	47
<b>Tabla 8</b> Rechazo y discriminación en el entorno laboral .....	48
<b>Tabla 9</b> Políticas públicas y contratación.....	49
<b>Tabla 10</b> Ambiente Laboral .....	50
<b>Tabla 11</b> Sensibilización y educación sobre diversidad sexual .....	51
<b>Tabla 12</b> Educación y acceso al empleo formal.....	52
<b>Tabla 13</b> Oportunidades laborales.....	53
<b>Tabla 14</b> Reconocimiento a la identidad.....	54
<b>Tabla 15</b> Condiciones laborales y salariales .....	55
<b>Tabla 16</b> Derechos laborales .....	56
<b>Tabla 17</b> Informalidad.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Identidad de género .....	43
<b>Figura 2</b> Rango de edad .....	44
<b>Figura 3</b> Nivel educativo.....	45
<b>Figura 4</b> Estado civil.....	46
<b>Figura 5</b> Ocupación actual .....	47
<b>Figura 6</b> Rechazo y discriminación en el entorno laboral .....	48
<b>Figura 7</b> Políticas públicas y contratación .....	49
<b>Figura 8</b> Ambiente Laboral.....	50
<b>Figura 9</b> Sensibilización y educación sobre diversidad sexual.....	51
<b>Figura 10</b> Educación y acceso al empleo formal .....	52
<b>Figura 11</b> Oportunidades laborales .....	53
<b>Figura 12</b> Reconocimiento a la identidad .....	54
<b>Figura 13</b> Condiciones laborales y salariales.....	55
<b>Figura 14</b> Derechos laborales .....	56
<b>Figura 15</b> Informalidad .....	57

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A</b> Solicitud de validación de instrumento .....	70
<b>Anexo B</b> Respuesta pregunta 1 .....	70
<b>Anexo C</b> Respuesta pregunta 2.....	71
<b>Anexo D</b> Respuesta pregunta 3.....	71
<b>Anexo E</b> Respuesta pregunta 4.....	72
<b>Anexo F</b> Respuesta pregunta 5 .....	72
<b>Anexo G</b> Respuesta pregunta 6 .....	73
<b>Anexo H</b> Respuesta pregunta 7 .....	73
<b>Anexo I</b> Respuesta pregunta 8.....	74
<b>Anexo J</b> Respuesta pregunta 9 .....	74
<b>Anexo K</b> Respuesta pregunta 10 .....	75
<b>Anexo L</b> Respuesta pregunta 11.....	75
<b>Anexo M</b> Respuesta pregunta 12.....	76
<b>Anexo N</b> Respuesta pregunta 13.....	76
<b>Anexo O</b> Respuesta pregunta 14 .....	77
<b>Anexo P</b> Respuesta pregunta 15 .....	77

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **GONZABAY VERA JHON JAIRO** con C.I. **2450498163**, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **Inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la provincia de Santa Elena**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, diciembre, 2025.

Atentamente,



**Gonzabay Vera Jhon Jairo**  
C.I. 2450498163

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a todas las personas que, a lo largo del tiempo, han luchado incansablemente por la inclusión y la igualdad de derechos, sin importar su expresión o identidad de género. A quienes han tenido que alzar su voz frente a la discriminación, la exclusión y la injusticia.

Esta dedicación también es dirigida a aquellas voces que fueron silenciadas injustamente, y a quienes han sido violentadas simplemente por ser quienes son. Cada una de ellas representa una historia de resistencia y perseverancia. Este trabajo busca honrar su existencia y su lucha en cada paso hacia la inclusión.

A mis padres, Antonio Gonzabay y María Vera, pilares fundamentales en mi vida, por su amor incondicional y apoyo constante en cada etapa de mi formación, por sus consejos y enseñanzas. esta meta alcanzada también es fruto de su sacrificio, tiempo y dedicación. A mis amigos y seres queridos por acompañarme con palabras de aliento, comprensión y confianza durante este proceso.

También dedico mi agradecimiento a mi tutor y a mis docentes de la carrera Gestión Social y Desarrollo, quienes, con su guía, conocimiento, y vocación fueron parte esencial en mi proceso de formación. Sus enseñanzas no solo contribuyeron a mi desarrollo académico, sino que también me inspiraron a crecer y superarme como persona.

**Gonzabay Vera Jhon Jairo**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco profundamente a mi familia y amigos , quienes con su respaldo, cariño y enseñanza me han acompañado en cada etapa de mi formación. Su confianza en mis capacidades y su total apoyo me impulsaron a continuar incluso en los momentos más difíciles.

Agradezco de manera especial a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a sus autoridades y directivos por brindarnos un espacio académico comprometido con la formación profesional, calidad académica y su aporte al desarrollo social. Permitiéndome fortalecer mis valores y conocimientos que hoy me llevan a culminar este logro académico .

De igual manera expreso mi agradecimiento a mi tutor y demás docentes de la carrera Gestión Social y Desarrollo, quienes mediante sus enseñanzas y retroalimentaciones contribuyeron de manera significativa en la elaboración de este trabajo investigativo. Su acompañamiento y orientación fueron fundamentales para mi crecimiento académico y personal.

Mis más sincero agradecimiento a los miembros de la Asociación Unidas por Siempre, quienes, mediante su colaboración y disposición hicieron posible la recopilación de información y el desarrollo de este trabajo de investigación. Entrego esta tesis como muestra de mi compromiso con la inclusión y una contribución al fortalecimiento del conocimiento en este ámbito.

**Gonzabay Vera Jhon Jairo**



# FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

## CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

### UPSE CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 17 de **noviembre** del 2025

Psic. Wilson Alexander Zambrano Vélez, Mgtr.  
**Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE**

En su despacho. -

En calidad de tutor(a) asignado(a) por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que el (la) estudiante **Gonzabay Vera Jhon Jairo** con cédula de identidad No **2450498163**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“Inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la provincia de Santa Elena.”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

*“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”*

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad del/la autor(a), cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,



Jorge Luis Pozo  
Chele



**Psi. Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr.**  
**DOCENTE TUTOR(A)**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

---

Psic. Wilson Alexander Zambrano Vélez,  
Mgtr.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

---

Econ. Lilibeth Orrala Soriano, Mgtr.  
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA  
DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**

---

Psic. Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr.  
**DOCENTE TUTOR(A) DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**

---

Psic. Gioryi Sornoza Zavala, Mgtr.  
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**

---



Jhon Jairo Gonzabay Vera  
**ESTUDIANTE**

# **Inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la provincia de Santa Elena**

## **Inclusion of trans people in Access to formal employment in the province of Santa Elena**

Gonzabay Vera Jhon Jairo (1)

Pozo Chele Jorge Luis (2)

Código Orcid (1) 0009-0008-4753-4823

Código Orcid (2) 0000-0003-3231-8948

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

### **RESUMEN**

La presente investigación abordó la problemática que enfrentan las personas trans en su inclusión en el acceso al empleo formal, pese a los avances normativos en materia de derechos humanos e inclusión social. El objetivo de la investigación fue identificar los factores que influyen en la inclusión de las personas trans y su acceso al empleo formal, en la provincia de Santa Elena. Para ello se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, utilizando una encuesta dirigida a 30 miembros de la “Asociación Unidas por Siempre”. Los resultados fueron procesados en el Software SPSS y demostraron que persisten barreras estructurales derivadas de la discriminación, etiquetamiento, y la falta de aplicación de políticas inclusivas, las cuales afectan el desarrollo social y económico de esta población, limitando su acceso al empleo formal. Finalmente se concluyó que la inclusión laboral de las personas trans requiere de la implementación de políticas institucionales integrales, así como estrategias de sensibilización y educación en diversidad sexual para garantizar condiciones de igualdad, equidad y empleo decente.

**Palabras claves:** *inclusión laboral, personas trans, discriminación, empleo formal, igualdad.*

### **ABSTRACT**

This research addresses the problems faced by trans people in their inclusion in access to formal employment, despite regulatory advanced in human rights and social inclusion. The objective of the research was to identify the factors that influence the inclusion of trans people and their access to formal employment in the province of Santa Elena. To this end, a quantitative approach with a descriptive design was applied, using a survey of 30 members of the “Asociación Unidas por Siempre”. The results were processed using SPSS Software and showed that structural barriers persist due to discrimination, labeling, and the lack of inclusive policies, which affect the social and economic development of this population, limiting their access to formal employment. Finally, it was concluded that the labor inclusion of trans people requires the implementation of comprehensive institutional policies, as well as awareness-raising and education strategies on sexual diversity to guarantee conditions of equality, equity, and decent employment.

**Keywords:** *labor inclusion, trans people, discrimination, formal employment, equality.*

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con diversos estudios relacionados a la inclusión y el acceso al empleo formal, las personas trans continúan enfrentando múltiples formas de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito social como en el laboral. Esta exclusión se manifiesta ante la falta de oportunidades de empleo formal, el rechazo en los espacios de trabajo y la presencia de estigmas relacionados con la identidad de género. Dichas condiciones generan un impacto directo en el desarrollo personal, económico y profesional reproduciendo un ciclo de vulnerabilidad que limita la plena participación en el entorno social.

De esta manera el estudio de inclusión de personas trans en acceso al empleo formal adhiere especial relevancia, ya que permite conocer los factores sociales, económico e institucionales que inciden en sus oportunidades laborales, Analizar esta problemática permite visibilizar factores como la discriminación, la falta de políticas inclusivas, las desigualdades y condiciones laborales, además de fortalecer el diseño de estrategias de gestión social orientadas a promover la equidad, la sensibilización y el respeto hacia la identidad de género y diversidad sexual en el ámbito laboral.

En tal sentido la presente investigación tiene como propósito identificar los factores que influyen en la inclusión de personas trans en el acceso al empleo formal en la provincia de Santa Elena, con el fin de generar un diagnóstico que permita evidenciar las principales barreras estructurales o socioculturales que afectan su inspección laboral. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, con el fin de aportar información relevante que oriente la formulación de políticas públicas, programas de inclusión y acciones afirmativas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos laborales de las persona trans.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes del problema de investigación.**

La inclusión de personas trans en el ámbito laboral ha sido preocupante en las últimas décadas, aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin ninguna distinción, en todas partes del mundo se comenten actos de discriminación y violencia por orientación sexual e identidad de género.

A nivel global, la inclusión de personas trans se presenta como un desafío social, organismos como la oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han denunciado los niveles alarmantes de exclusión social que presenta la comunidad trans destacando que la discriminación estructural afecta su acceso en el empleo, la salud y la educación, así mismo ha fomentado la capacitación de funcionarios públicos y campañas de sensibilización social para promover la inclusión en condiciones de igualdad.

En América Latina se han logrado grandes avances significativos en cuanto a la implementación de legislaciones, como en Argentina, Uruguay y Chile, sin embargo, la Comisión Internacional de Derechos Humanos (CIDH) señala que las personas trans siguen siendo unos de los grupos más vulnerables, enfrentando altos índices de violencia y marginada social limitando la participación de esta población en distintos ámbitos.

Ecuador se ha convertido en uno de los países con mayores avances en la implementación de una legislación coherentes con las demandas de la comunidad LGBT. No obstante, la exclusión y discriminación hacia la población trans sigue siendo una problemática persistente, es por ello que diversas organizaciones y activistas de la misma comunidad han promovido acciones en busca de la inclusión, justicia e igualdad, logrando significativos avances como la reforma Constitucional de 1998, que incluyó la prohibición de discriminación por orientación sexual en su artículo 33.

Gracias a esta lucha, la Constitución de República del Ecuador en el 2008, dio un avance aun mayor, al conformar un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, posteriormente en el año 2014 se promulgó de la Ley de Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad mediante el cual se creó el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) en concordancia con su mandato Constitucional.

Por otra parte, la comunidad trans asumió la misión de impulsar la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles en 2016, uno de los avances fue permitir el cambio nombre y género en documentos oficiales, buscando prevenir vulneraciones innecesarias hacia la comunidad trans y garantizar la coherencia de la Ley del artículo 11, numeral 2 de la Constitución, que reconoce el derecho a la identidad de género. En la provincia de Santa Elena, varios colectivos han señalado que la población trans carece que programas de apoyo que avalen su integración plena en la sociedad.

Para enfatizar, el acceso al empleo formal es el derecho a un trabajo regulado que debe garantizar la igualdad de oportunidades, salarios dignos, seguridad social y equidad para todos independientemente de nuestra etnia, religión, condición socioeconómica, sexo, identidad cultural o de género, sin ningún tipo de violencia y discriminación por parte de empleados y empleadores.

Sin embargo, en varios países de Europa el acceso al empleo formal puede verse limitado, ya que no cuentan con legislaciones que reconozcan la identidad de género. Ante esta situación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que los factores que restringen las oportunidades laborales se deben a la falta de reconocimiento legal y las prácticas discriminatorias. Por lo tanto, la OIT enfatiza la necesidad de que los Estados deberían ser quienes adopten normativas y políticas públicas inclusivas que garanticen condiciones de trabajo decentes y dignos, libres de discriminación.

En América Latina en el año 2021, Argentina promulgó la Ley Nacional de Promoción del acceso al Empleo Formal para Personas Trans, la mismo, estableció un cupo mínimo del 1% de puestos de trabajo para la población trans en el sector público, generando un ambiente hostil, que busca remediar brechas históricas abriendo caminos de igualdad en el acceso al empleo formal. A su vez Uruguay también implantó una Ley de cupo laboral trans, pero esta se ha mantenido en conflictos e intentos de revocación.

En Ecuador, se han establecido normativas como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Inclusión Laboral, que busca garantizar la igualdad de oportunidades, sin embargo, en un informe de la INEC en el año 2013 se evidenció gran parte de la población LGBT pertenece a trabajadores de servicios y vendedores de mercados o comercios, mientras que el otra parte estuvo o está involucrado en el trabajo sexual debido a la falta de oportunidades de empleo en el país.

En relación con el acceso al empleo formal, el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 señala que la Economía Popular y Solidaria contribuyó al desarrollo de actividades productivas y comerciales de bienes servicio bajo principios de solidaridad. De igual manera se implementaron programas y políticas como Ecuador trabaja, la política industrial y agroindustrial, así como diversas alianzas públicas-privadas, lo que permitió incrementar el número de trabajadores en relación de dependencia. Así mismo según datos de la INEC , la estructura del mercado laboral presentó cambios significativos reflejando avances en la generación de empleos.

En la provincia de Elena Santa, gran parte de la población trans enfrenta desafíos en su inclusión laboral, por lo que muchas personas se ven obligadas a recurrir al sector informal, a pesar de los esfuerzos institucionales y sociales, la inclusión de personas trans en la provincia sigue siendo incipientes, marcada por estigmas que restrieguen la participación en el empleo formal.

## **1.2. Formulación del problema de investigación.**

¿Cuáles son los factores que influyen en la inclusión de las personas trans y su acceso al empleo formal, en la provincia de Santa Elena?

## **1.3. Objetivos.**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Identificar los factores que influyen en la inclusión de las personas trans y su acceso al empleo formal, en la provincia de Santa Elena.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Describir las principales barreras que limitan la inclusión laboral de las personas trans en la provincia de Santa Elena.
- Reconocer las prácticas de inclusión laboral presentes en las empresas desde la perspectiva de las personas trans.
- Analizar la relación percibida entre la inclusión de personas trans y el acceso al empleo formal.

### **1.4. Justificación de la investigación.**

Es necesario comprender como las brechas vinculadas al género y la identidad afectan al acceso equitativo a oportunidades profesionales en distintos aspectos , ya que esto permitirá identificar las barreras que limitan la inclusión laboral de las personas trans en la Provincia de Santa Elena y también visibilizar los factores que perpetúan su exclusión y limitan su desarrollo humano y profesional.

En este sentido, el conocimiento generado a partir de los resultados de este trabajo contribuirá a la generación de espacios laborales más inclusivos, donde se reconozca y valore el potencial de todas las personas sin distinción de identidad de género. Desde una perspectiva académica esta investigación aporta al campo de estudio de género, inclusión social y desarrollo. Si bien existen estudios previos sobre a inclusión laboral en general, en la provincia de Santa Elena no se han realizado estudios que relacionen la inclusión de personas trans y su acceso al empleo formal.

La persistente exclusión laboral de las personas trans, el desconocimiento de su situación por parte de empleadores, autoridades y la ausencia de políticas públicas inclusivas motivan al desarrollo de este estudio, buscando reducir la exclusión , la discriminación laboral y generando información que oriente a futuros estudios a fomentar la inclusión e igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva de la Gestión Social, este estudio es oportuno porque fomenta la construcción de una sociedad más justa y equitativa, impulsando la participación del colectivo trans, ya que no solo representa un ingreso económico, sino que contribuye un medio para alcanzar el bienestar, la autonomía y el reconocimiento y de esta manera promover un enfoque de inclusión que fortalezca el tejido social. Por consiguiente, el estudio, no solo aporta al ámbito académico, sino que busca incidir en transformaciones sociales.

En el ámbito práctico los resultados de esta investigación podrán servir como herramienta para organizaciones sociales, instituciones públicas y privadas a fin de fomentar prácticas inclusivas que fortalezcan el desarrollo local. Además, su contribución teórica y social, radica en ampliar el conocimiento sobre la diversidad de género y la igualdad en el ámbito laboral.

Esta investigación tiene un impacto significativo en su dimensión social, pues no solo busca sensibilizar a la sociedad, sino que buscar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas trans. En su dimensión académica, al generar conocimiento aplicable en las ciencias sociales, y en su dimensión práctica, al analizar resultados que generen acciones que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva en la provincia de Santa Elena. En todos los contextos aporta información para la posible formulación de políticas públicas inclusivas y prácticas laborales más justas.

## 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 2.1. Conocimiento actual.

#### Desafíos y percepciones

Vartabedia et al., (2025) en su estudio *“Desafíos para la inclusión de personas trans”* menciona que es importante examinar las políticas de cuotas en el empleo público relacionadas con las personas trans con el objetivo de promover la inclusión laboral dentro de la administración pública, este estudio reveló que las personas trans son quienes enfrentan el mayor rechazo y que gran parte de la oposición viene por parte de la comprensión sobre las barreras estructurales que dificultan su ingreso al mercado laboral.

Los datos de esta investigación demostraron que 49,2% de los encuestados se oponen a la existencia de un cupo laboral trans, aunque la aceptación aumenta entre quienes trabajan en áreas como empleo y servicios sociales o han recibido información en diversidad LGBT, la conclusión fue que para que haya una verdadera inclusión las políticas deben ir acompañadas de acciones de sensibilización, formación en diversidad, programas de apoyo y mecanismos de formación continua para diversificar las oportunidades laborales y garantizar el acceso a un empleo digno y que no dependa exclusivamente del sector público.

Por otra parte Rodríguez, (2019) en su investigación *“Percepción de inclusión/exclusión social de las personas con géneros y sexualidades no hegemónicas”* conceptualiza a la exclusión social como un acto de impedir la participación de grupos sociales en los aspectos considerados valiosos para la vida, el objetivo fue identificar las percepciones del grupo de estudio respecto a la magnitud, frecuencia y etapas del proceso de exclusión o inclusión que experimentan y analizar las percepciones sobre los espacios, ámbitos y orígenes de dichos procesos, usando una metodología exploratoria, descriptiva y transversal.

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los participantes percibe la exclusión social como un fenómeno constante y de magnitud moderada generando persecuciones significativas en la salud física y mental desde la niñez, con mayor impacto en las personas trans.

## Políticas y empleo

Hernández, (2023) en su estudio *“Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España”* destaca la relevancia del ámbito laboral como un espacio clave para la dependencia económica y la integración social, a pesar de los avances y fortalecimiento de las políticas de empleo, las personas trans siguen enfrentando altos niveles de exclusión sociolaboral.

El objetivo de este trabajo consistió en analizar las relaciones con diversidad sexual y la identidad de género con el propósito de mapear y clasificar las comunidades autónomas según el alcance de sus medidas en materia de inclusión laboral, adoptando un método descriptivo y comparativo. Los resultados de esta investigación evidenciaron que las políticas de inclusión laboral para personas trans en el ámbito público presentan un desarrollo desigual y fragmentado, con diferencias notables en el alcance y aplicación de las normativas existentes.

Así mismo evidencia que los puestos laborales directo al público son los espacios donde se presentan mayores niveles de discriminación afectando principalmente a las mujeres trans experimentando un menor grado de pasabilidad. Frente a estas problemáticas se subraya la importancia de la sensibilización empresarial, la implementación de planes de igualdad y cláusulas antidiscriminatorias consideradas como estrategias para mejorar la inserción laboral de las mujeres trans.

Sin embargo, aunque los chicos trans también se ven invisibilizados, en los activismos, investigaciones y discursos sociales o políticos (Otazú y Urquidi, 2024), otras investigaciones han descrito cómo la transición de los hombres los coloca, hasta cierto punto, en una posición de privilegio, al estar “del otro lado” (Martín, 2022). Se ha observado cómo los discursos, prácticas y pensamientos de jóvenes transmasculinos contribuyen a la repetición de pautas normativas de género, y que, al transitar de una corporalidad femenina a una masculina, reconocen e incluso adoptan los privilegios patriarcales (Rubio Aguilar, 2021).

Los factores formativos e identitarios destacan en la inserción u obstaculización en el acceso a un empleo, acentuándose el cispassing como elemento clave: en todos aquellos espacios en los que pueden surgir problemáticas laborales, opera como protagonista el parecer o no una persona trans. Con ello, se observa que las mujeres trans enfrentan mayores desafíos en el ámbito laboral que los hombres trans (Hernández A. , 2024, pp. 15-16).

El autor Hernández A. , (2025) afirma en su investigación “*Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans*” que las acciones de sensibilización y formación dentro de las empresas contribuyen las estrategias más efectivas y aceptadas para promover la integración laboral de las personas trans, así mismo se resalta a relevancia de las mentorías empresariales y la implementación de proyectos específicos de inserción laboral.

### **Barreras que enfrentan las personas trans**

Hummel et al., (2024) en su estudio “*Emprendedores reticentes, informalidad y microemprendimiento en la población transgénero y transexual de Bolivia*” presentó un análisis basado en encuestas aplicadas a esta población, con el objetivo de determinar sus condiciones y experiencias laborales dentro del mercado de trabajo en Bolivia. A los datos cuantitativos se le sumaron estudios cualitativos de entrevistas realizadas a activistas de la Organización Travesti, Transexuales y Transgénero Femeninas de Bolivia (OTRAF).

Hummel et al., (2024) indica que los informes, testimonios y registros de casos de discriminación hacia personas trans han sido documentados en distintos ámbitos, como espacios públicos, instituciones estatales, centros educativos, servicios de salud y entornos laborales. Aunque al igual que en otros estudios realizados en otros países de la región, estos trabajos aportan mucha información cualitativa sobre las dimensiones sociales y políticas de las experiencias de las personas trans, suelen carecer de datos específicos sobre sus situaciones económicas y sus experiencias laborales.

Los resultados de esta investigación evidencian que esta población enfrenta múltiples barreras para acceder al empleo formal. Siendo la discriminación por parte de sus compañeros y empleadores uno de los principales factores. Su situación laboral se caracteriza por altas tasas de desempleo, subempleo, bajos ingresos y una fuerte presencia en el sector informal, ante estas alternativas muchas personas optan por crear sus propios negocios como respuesta a la exclusión social.

De igual manera Chaparro-Pérez, (2023) apunta que la discriminación es la principal barrera de para la inclusión e inserción laboral de las personas trans. La falta de coincidencia con el perfil requerido suele utilizarse como motivo de no contratación, muchas veces vinculado con la discrepancia entre la corporalidad y los documentos oficiales requeridos para ingresar a un empleo. (Otazú y Urquidi, 2024; Hughto et al., 2020)

La presión social y las expectativas de género tradicionales pueden llevar a ocultar la identidad de género, lo que, a su vez, dificulta la búsqueda y el acceso al empleo. Esto afecta otros derechos humanos como el derecho a la salud, la educación y la vivienda digna. (Gradilla et al., 2025, p. 5)

El estudio realizado por Hernández y Arredondo, (2020) titulado “*Barreras de acceso a los servicios de salud en la comunidad transgénero y transexual*” tuvo como objetivo identificar los obstáculos que enfrenta esta comunidad en el acceso a servicio de salud. Utilizando un estudio descriptivo basado en la revisión y análisis de evidencias de estudios cuantitativo y cualitativos del año 2015 y 2019.

Los hallazgos de esta investigación clasificaron cuatro tipo principales de barreras: económicas, organizacionales, geográficas y culturales, finalmente se seleccionaron 8 investigaciones relevantes. Los resultados mostraron que los profesionales de la salud manifiestan inseguridad y falta de preparación académica para atender a las personas trans, mientras que estas reportan el estigma y la discriminación como sus principales barreras junto con la falta de información y sensibilización del personal sanitario.

“De igual manera, si las personas con menos oportunidades educativas están restringidas a los sectores menos remunerados, las personas transgénero y transexuales probablemente se encuentran en estos mismos sectores, dadas las barreras que enfrentan para terminar sus estudios” (Aristegui, 2017). Estas barreras identificadas limitan las oportunidades de acceso para esta comunidad, es por ello que optan a laborar en empleos informales.

### **Factores que limitan el acceso al empleo formal**

Carrascosa, (2021) menciona algunos de los factores que influyen directamente en las oportunidades laborales, entre estos destaca a las clases sociales, la edad y el sexo/género. Estos factores condicionan las pertinencias laborales, los jóvenes suelen tener un capital social limitado, mientras que las personas de mediana edad logran consolidar redes profesionales que amplían oportunidades. Por otro lado, las mujeres enfrentan desventaja debido a un menor capital social y a las desigualdades de género.

De la misma manera Espinosa, (2025) en su investigación *“Trayectorias laborales de la población del empleo formal en el sector terciario a finales del siglo XX en México”* menciona 4 factores que limitan la inserción laboral en el empleo formal (p. 72).

- El nivel educativo influye en la calidad y estabilidad del empleo formal debido a la formación y habilidades académicas adquiridas.
- La desigualdad de género afecta la participación y permanencia en el empleo formal a causa de la distribución de puestos y salarios.
- La edad de los trabajadores más jóvenes limita la participación, estabilidad laboral y la progresión profesional.
- El nivel socioeconómico contribuye en la estabilidad laboral y calidad de empleos menos favorables.

## **Importancia del empleo formal**

El empleo formal cumple un papel fundamental en la estructura social, ya que permite mejorar la calidad de vida y reducir las desigualdades que existen. Tener un empleo formal implica acceso a derechos laborales, seguridad social y estabilidad económica, lo que genera bienestar colectivo, pero estas oportunidades de acceso no son iguales para todos.

El reto de convertir empleos informales en empleo formales sigue siendo un tema complejo. La informalidad no solo priva a los trabajadores de sus derechos básicos esenciales, sino que también genera inestabilidad económica y social, afectando directamente la cohesión social y al desarrollo económico de la región. (Espinosa, 2025)

Cedeño, (2019) menciona que la presencia de personas trans “es nula o visiblemente escasa en el trabajo formal, pues, aunque las leyes ordenan una no discriminación por cuestiones de género, siempre existirán factores endógenos que les impidan desarrollarse integralmente” (p. 78).

El no tener oportunidades para desarrollar sus capacidades motrices o cursar educación escolarizada, sumado a esto, el trato vejatorio propinado por las asociaciones que suelen acogerlos (llámense pandillas, células o círculos) tarde o temprano terminan forzándolos a ejercer la prostitución. (Cedeño, 2019, p. 78)

Por esta razón es necesario que se implementen políticas que fomenten la inclusión social, entodos los aspectos ( educativos, financiera, digital, y laboral) como también la creación de empleos formales que aseguren garantizar los derechos laborales, esto no solo genera beneficio directos para los trabajadores, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad del sector en su conjunto.

## **Inclusión laboral trans en Ecuador**

“Las personas trans son las más desplazadas y vulnerables. La discriminación familiar y social incide en que tengan menos formación educativa en relación a otras personas de la diversidad sexo genérica y menor acceso al trabajo formal” (Carreño, 2022).

Las comunidades trans demuestran que los ambientes laborales y los debates sobre trabajo deben tomar en cuenta cuestiones de género y clase, ya que la exclusión que viven las personas trans en el trabajo son parte de la violencia estructural que viven en ámbitos educativos, familiares, entre otros (Sanabria, 2023).

La propuesta de un cupo laboral trans en Ecuador ha sido presentada en dos ocasiones por la propia comunidad LGBT y organizaciones que luchan por los derechos laborales, sin embargo, hasta la actualidad esta iniciativa no ha recibido respaldo ni respuestas formal parte del Estado.

El 22 de marzo del 2022 se presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de ley laboral trans impulsado por la plataforma Nueva Red Trans Ecuador, en conjunto con la Asociación Silueta X y Transmasculinos Ecuador, con el objetivo de mantener un porcentaje de 1% de personal trans incluso para aquellas personas que no se encuentran en proceso de transición. Asimismo, el Código orgánico de Trabajo mediante el proyecto FUT establece que los derechos laborales de las personas trans deben ser reconocidos incluso para aquellas que no han cambiado su documentación en cuanto al cambio de nombre y género.

Según el informe de Situación de los Derechos de las Personas Trans en Ecuador del consejo Nacional para la Igualdad de Género, de acuerdo con los datos de la Encuesta en Condiciones de Vida de la comunidad LGBT del INEC, (2013), solo una minoría de personas trans accede a la educación superior (15%), mientras que la mitad cuanta únicamente con formación media (52%) ( Consejo Nacional para la Igualdad de Género , 2017).

La restricción académica limita sus posibilidades de acceder a un empleo forma, lo que conlleva a que la mayoría de ocupe en actividades de servicio o venta en comercios y mercados, de hecho, en este informe se señala que el 80% de estas personas desempeñan este tipo de trabajos. Dentro de estas labores destacan funciones en peluquerías o cocina, y debido a la falta de oportunidades, muchas veces recurren al trabajo sexual como una manera de subsistir.

## **2.2.Fundamentación teórica.**

### **Teoría del estigma**

En relación con la inclusión de personas trans se toma como base teórica la teoría del estigma. El estigma “es el conjunto de las actitudes y creencias desfavorables que “desacreditan o rechazan” a una persona o a un grupo por considerarles diferentes” (Gobierno de México., 2021).

El psicólogo canadiense Goffman, (1982) otorga el concepto de estigma con un carácter relacional, al asociar atributos y estereotipos con procesos de estigmatización, entendiendo como influyen en las dinámicas y relaciones sociales entre las personas (Assensio y Soares, 2022).

Asimismo, Goffman, (1963) expresa que “El hecho de señalar a una persona como diferente o “anormal” no sólo se traduce en un aislamiento y discriminación de la misma, sino que a su vez a esa persona que señala al otro se le confirma su atributo de “normal” (Muñoz I. , 2020, p. 190). Además, establece la estigmatización de carácter social como un atributo descalificador (Bernal et al., 2023).

Esta teoría postula que las personas que poseen característica, identidades y comportamientos que se apartan a las normas sociales establecidas suelen ser etiquetadas, discriminadas y excluidas por la sociedad. La teoría del estigma busca “explicar qué atributos motivan erróneamente una inferioridad y peligrosidad en ciertas minorías, inclusive otorgándoles algunos estigmas que no poseen, sea por su condición social, condición especial o basándose en meras imperfecciones.” (Cedeño, 2019, p. 83).

La estigmatización de la comunidad trans ha logrado niveles significativos que incluso parecen ser normalizados. Hay prácticas sutiles que perpetúan la violencia psicológica y física hacia este grupo de personas ,sin que muchas veces se reconozca su gravedad, lo que puede causar consecuencias como depresión, consumo de sustancias, baja autoestima. Incluso la autoexclusión de espacios sociales. (Cedeño, 2019)

Para Cedeño, (2019) los estigmas y etiquetaciones siempre serán más visibles para las personas trans, si tomamos en cuenta los conceptos de los des acreditables y desacreditados de Goffman, (1968) los desacreditados son los más estigmatizados visiblemente. En consecuencia, la dimensión social de la política, se relacionará en la forma en que los medios manejan sus discursos, el cual puede volverse más agresivo al referirse a las etiquetas. Así su comunicación dependerá de si sus receptores identifican los estigmas que afectan a la población trans y como disimularlos en cada situación.

### **Teoría del etiquetamiento**

Desde el ámbito social Villarreal, (2024) menciona el etiquetamiento es:

Un fenómeno que consiste en la asignación de etiquetas o categorías a individuos o grupos, lo que puede influir en su identidad, comportamiento y percepción por parte de la sociedad. En el ámbito educativo, el etiquetamiento social puede tener consecuencias significativas, tanto positivas como negativas. Por un lado, puede facilitar la identificación de necesidades específicas y fomentar la inclusión; por otro, puede provocar estigmas, limitar oportunidades, generar traumas psicológicos de por vida y afectar la autoestima. (p. 2)

Por otra parte, la teoría del etiquetamiento desarrollada por Howard Becker (1963) sustituye el término “delito” por “desviación” y sostiene que la conducta desviada no es una cualidad del acto en sí, si no una consecuencia de la aplicación de etiquetas sociales. Es decir, una persona se convierte en “desviada” cuando los demás la definen o etiquetan como tal.

En este sentido el etiquetamiento actúa como un proceso de construcción social mediante el cual ciertos grupos o instituciones determinan que conductas se consideran “normales” y “desviadas” afectando la identidad y las oportunidades de quienes son etiquetado. De acuerdo con Boyadjian y Salomón, (2020) “la teoría del etiquetamiento estudia cómo los comportamientos de los individuos pueden ser determinados o influenciados por los términos que se usan para clasificarlos” (p. 25).

“Esta teoría emerge de la influencia que ejercen las expectativas de la sociedad sobre los demás” (López , 2021). Asimismo, González, (2021) menciona que Becker definió tres importantes apuntes sobre las etiquetas.

En primer lugar, que las personas tienden a comportarse de la forma en que son etiquetadas. En segundo lugar, que el etiquetar puede conducir a la estigmatización. Por último, apunta que la sociedad tiene mucho poder para hacer que estas etiquetas se mantengan (González, 2021, párr. 3).

(Boyadjian y Salomón, 2020) Cuando hablamos de desviarse de la norma, no hacemos referencia a delitos que causen daño a sí mismo o a otros, sino de conductas que subvierten con sus actos lo que se establece como regla. No se trata de que toda norma sea correcta-incorreción, sino que cada uno pueda tener el poder de decidir qué hacer y qué pensar.

Somos seres sociales y debemos ser capaces de convivir, pero esto no significa que se pierda la característica de singularidad en cada uno. El que decide desarrollar una conducta desviada o transgresora puede no estar tan equivocado, ya que ello le supondrá cierto nivel de satisfacción, a pesar de tener que cargar con el costo social de hacerlo. Entonces, más que ser un sujeto etiquetado como desviado, es un sujeto que, a partir de tomar conciencia, goza de libertad en sus acciones. (p. 30)

### **Teoría del capital humano**

El capital humano “integra las competencias intelectuales y las destrezas que las personas poseen y que generan valor a las organizaciones a través de la capacidad de innovación y creación de nuevos productos o servicios” (Delgado, 2018).

La teoría del capital humano, postulada principalmente por Theodore Schultz, (1964) planteó que la educación y la capacitación deben considerarse inversiones que aumenten la actividad de las personas y las empresas. Schultz, indica que es importante “ver a la educación como una inversión porque además de proporcionarle beneficios y satisfacciones a las personas, incrementa su capacidad y calidad productiva” (Schultz, 1973).

De esta misma manera Quintero, (2020) indica que la idea general de la teoría del capital humano considerar el proceso de adquisición de habilidades y conocimientos por medio de la educación como una forma de inversión. La inversión en la capacitación y habilidades del ser humano no sólo incrementa la productividad individual, sino que al hacerlo sienta la base técnica para el proceso de crecimiento económico.

En el estudio realizado por Harjanti y Todani, (2019) titulado “Agotamiento laboral y rendimiento laboral en la industria hotelera: el papel del capital social” se resalta la importancia de brindar capacitación a los trabajadores para desempeñar en diferentes tareas o funciones para tener mejores condiciones laborales y, a su vez, favorecer su bienestar.

### **Teoría del mercado dual**

El modelo del mercado dual, se desarrolló en la década de los sesenta por economistas americanos como Doeringer y Piore (1970) en el intento de dar respuesta a los problemas empíricos que la economía neoclásica no logra explicar de manera adecuada. Este enfoque surgió gradualmente de una serie de estudios relativamente informales de mercados de trabajo urbanos, sin ninguna pretensión de constituir una teoría general del mercado de trabajo.

A partir de aquello Fernández et al., (2020) comentan que estos autores comprendían al mercado laboral “como un subsistema tripartito de relaciones industriales dentro del sistema social, condicionado por las características tecnológicas, los imperativos presupuestarios o de mercado y la distribución desigual del poder”.

En el contexto del empleo formal la teoría del mercado dual es clave para enriquecer el análisis de esta investigación, ya que aborda la doble realidad que existe tanto en las negociaciones salariales como en la creación del empleo formal e informal. Esta teoría postula que el mercado laboral no es uniforme ni competitivo, lo que lleva a una dualidad laboral marcada por condiciones laborales muy distintas (LLamas , 2013). La noción del mercado dual busca ampliar la lógica del mercado interno, al mostrar que los distintos segmentos laborales se diferencian por sus, características, condiciones, movilidad y niveles de acceso.

Muñoz y Pangol, (2021) menciona dos sectores en el que se divide la teoría del mercado dual, en el mercado primario y secundario:

En el mercado primario se caracteriza por la estabilidad, condiciones adecuadas de empleo, posibilidades de crecimiento personal y profesional, organización fuerte y uso de tecnología avanzada. Este se divide en dos grupos del primero en donde se encuentran profesionales altamente calificados y con gran capacidad de movilidad, el segundo profesionales de mediana cualificación y solo tienen promoción interna.

Por otro lado, el mercado secundario se caracteriza por ofrecer salarios bajos, mano de obra y tecnología primitiva, en este grupo normalmente se encuentran trabajadores a tiempo parcial o temporal y en su gran mayoría son mujeres, esto se debe a que impera la creencia de que las mujeres no tienen la capacidad para desempeñar cierto tipo de trabajos, representan un vínculo muy débil. (p. 228)

### **2.3.Marco Conceptual.**

#### **Exclusión**

La exclusión se puede manifestar en “la dificultad para ingresar a algún sistema social, por ejemplo, un tipo de sistema educativo, tipo de trabajo, u otro grupo de socialización mediado por razones económicas, factores religiosos, ideológicos, de género o de otras clases” (Chuaqui et al., 2016, p. 164).

En otras palabras, la exclusión social “se dedica a situaciones vinculadas con la integración de los individuos en la sociedad” (Espinosa, 2025). Esto quiere decir que la exclusión social es provocada por la falta de inclusión en las sociedades lo que conlleva a problemas como la discriminación, etiquetas, estigmas y otras formas de violencia social.

La exclusión social es entendida como la “relación social que impide u obstaculiza el logro de una mejor posición social, superar una situación o un derecho a que se debiera tener acceso” (Chuaqui et al., 2016, p. 163). En este contexto la inclusión de las personas trans se vuelve cada día más visible, ya que históricamente la comunidad trans es quienes han enfrentado más prejuicios y prácticas discriminatorias que dificultan su integración en la sociedad como por ejemplo en el ámbito laboral, educativo y comunitario.

### **Inclusión**

En cuanto a la inclusión “en la tradición norteamericana frecuentemente se identifica la inclusión con el concepto de integración, haciendo la integración el opuesto a la exclusión” (Chuaqui et al., 2016, p. 179).

La inclusión social se conceptualiza como un proceso que “alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad” (CEPAL, 2015).

### **Personas trans**

Aravena et al., (2019) describe el término trans como un referente a las personas que se identifican como transgéneros o transexuales, con el propósito de visibilizar y superar barreras sociales impuestas a quienes han sido históricamente excluidos con apelativos despectivos y que forman parte de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexuales (LGBTI). Además, enfatiza que la construcción de la identidad y la participación social surgen desde la diversidad en la vida cotidiana, a pesar de que la sociedad aun tiende a rechazar las diferencias.

Las personas trans son aquellas cuya identidad y/o expresión de género no coincide con las expectativas de género de una sociedad normativa. Se diferencian dos polos binarios tradicionales (hombre masculino y mujer femenina), pero entre ambos, existen una gama de identidades y expresiones de género (personas transexuales, transgénero, travestis, no binarias, de género fluido y otras variantes de género) (Vázquez et al., 2020).

## **Transgénero**

“El término transgénero está referido a un espectro amplio de individuos que trascienden o que de forma persistente se identifican con un género diferente al que le fue asignado al nacer, según su sexo biológico” (Martínez de Ring, 2020).

“Significa que cambia de forma permanente su género social a través de su comportamiento, presentándose socialmente de una forma determinada, sin recurrir necesariamente a la modificación corporal. En el contexto anglosajón, actualmente se utiliza como término paraguas para englobar muchas expresiones e identidades de género distintas” (Platero, 2014).

Trinidad, (2021) señala que, en el caso de las personas transgénero, estas rechazan de manera consciente el sexo biológico asignado al nacer y las expectativas sociales vinculadas a dicho sexo, mientras que las personas intersexuales cuestionan las concepciones tradicionales de la sociedad sobre o que se considera un cuerpo humano “normal”.

## **Transexual**

“Son las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico” (Bobadilla y Castillo, 2022). Así mismo “conlleva una transición somática mediante un tratamiento continuo con hormonas del sexo opuesto y cirugía genital (cirugía de reasignación sexual)” (Asociación Americana de Psiquiatría (APA), 2014, p. 451).

Platero, (2014) menciona que una personas transexual es quien ha cambiado permanentemente sus atributos e incluso sus genitales para reconocerse por el sexo opuesto al biológico. El término transexual varía su significado según el contexto cultural, pues puede asociarse a cambios físicos permanentes, en cambio el término trans o trans\* se usa para englobar diversas identidades sin referirse solamente a modificaciones corporales.

Como consecuencia Stryker, (2020) describe al género trans a aquellas personas que visten con ropa atípica a su género, buscando asociar su forma de vestir al del género con el que se relacionan, siendo cambios evidentes desde la forma de expresión, comportamientos, entre otros. Así mismo, considera a las personas transexuales como aquellas personas que pasan por una transición mediante tratamientos hormonales y en algunos casos con intervención quirúrgica, adquiriendo las características del sexo opuesto.

### **Diversidad sexual y de género**

La diversidad sexual y de género se refiere a “todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, orientaciones e identidades sexuales” (CONAPRED, 2016, p. 18). La expresión de género es entendida “cómo una persona expresa su propio género al mundo, por ejemplo, a través de nombres, ropa, forma de caminar, modo de hablar, de comunicar, de asumir roles sociales y su comportamiento” (UNESCO, 2017, p. 10).

Por consiguiente, la orientación sexual se describe como “la capacidad de una persona de sentir una atracción sexual profunda y emocional hacia otros, y tener relaciones sexuales con individuos de un género diferente, el mismo género o más de un género” (UNESCO, 2017, p. 12).

### **Identidad de género**

La identidad de género “se refiere a la manera en que cada sujeto se siente e identifica a sí mismo. La identidad de género no se sigue directamente del modo en que la persona haya sido inscripta ni de su configuración bioanatómica” (Blas , 2021, p. 35).

La identidad de género hace referencia a la vivencia individual, subjetiva y personal que adopta cada persona con relación a los géneros disponibles (lo femenino y lo masculino), y que puede o no coincidir con el sexo asignado en el momento del nacimiento. Se trata del modo en que las personas se autoidentifican como cisvarón, cismujer, transvarón, transmujer, transgénero, transexual, travesti, no binarie, entre otras varias modalidades posibles. (Ronconi et al., 2024)

## **Género**

El género “es la construcción social, cultural y, por tanto, histórica, de lo que una cultura define como masculino y femenino (roles, expectativas sociales, rituales, formas de sentir, maneras de relacionarse con los demás, etc.)” (Ronconi et al., 2024).

Según Stryker, (2021) el concepto “género” no es lo mismo que el sexo, aunque muchas veces se utilicen como sinónimos, incluso en textos especializados, lo que provoca confusiones al momento de hacer un análisis riguroso. El género se entiende como un aspecto cultural, mientras que el sexo se vincula con lo biológico, usualmente se mencionan los términos “hombre” y “mujer” para hablar del género y macho y hembra para referirse al sexo. Si bien es cierto, todos nacemos con un tipo de cuerpo específico, es la cultura quien define y otorga significado a esas diferencias.

## **Sexo**

Bobadilla y Castillo , (2022) menciona que a partir de los atributos biológicos que se asignan a una persona al nacer, el sexo femenino suele vincularse con el género mujer, y el sexo masculino con el género hombre; a esta correspondencia se le denomina sexo asignado o sexo biológico, mientras que el sexo psicológico hace referencia a la identidad con la que una persona se siente y se reconoce.

No obstante, Sánchez, (2020) señala que Stoller logró identificar que el sexo corresponde al aspecto somático, es decir físico, mientras que el género reside en el ámbito psicológico y se relaciona con la percepción que tenemos de nosotros mismos, según este autor la identidad de género se forma alrededor del segundo año de vida, y no depende de las hormonas si no de los aspectos sociales, como la asignación de género, las interacciones, aprendizajes y las identificaciones con los roles de hombre y mujer.

Sobre lo anterior, Sosa, (2021) diferencia a ambos términos afirmando que:

Cuando hablamos de sexo, hablamos de las características físicas y biológicas que tenemos desde que nacemos, nos acompañan toda la vida y diferencian a los hombres de las mujeres. Son universales, existen en todas partes del mundo y culturas. Se vincula con lo genético, lo hormonal, los cromosomas, la ciencia, lo biológico. Se nace con un determinado sexo y esa circunstancia, en principio no cambia, no muta, a menos que se realice una operación quirúrgica.

En cambio, al hablar de género nos referimos a las características que la sociedad asigna a hombres y mujeres. No es algo con lo que nacemos, es una construcción social que nos dice cómo debemos ser, qué actividades debemos realizar, qué nos debe gustar, qué debemos decir, cómo debemos vestirnos y pensar. Es un concepto dinámico, mutable, depende de la coyuntura socio política. Puede variar con el tiempo a lo largo de la vida de una persona. Tiene que ver con la subjetividad, con la autopercepción.

## **Empleo**

El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario. En las sociedades actuales, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa es el lugar donde las facultades, capacidades y destrezas de los diferentes trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia (Taboada, 2021).

Por el contrario, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al empleo como “la acción de querer trabajar, que tan productivo es posible ser, las diferentes personas son autónomas de decidir que empleo desean tener” (OIT, 2021).

## **Empleo formal**

Tradicionalmente, la OIT ha definido el empleo formal como empresas con cinco o más empleados, así como trabajadores autónomos y técnicos. Según la Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo, se trata de industrias manufactureras, comerciales y de servicios legalmente establecidas que emplean trabajadores sin tomar en cuenta el número de trabajadores (BCRP, 2022).

Para Espinosa, (2025) el empleo formal se caracteriza por estar regulado por el Estado el mismo que concede a los empleados ciertos derechos laborales, protecciones y beneficios sociales, así también otros semblantes como las prestaciones, condiciones laborales y tiempos de trabajo, mientras que el empleo informal se sitúa fuera del alcance de dichas regulaciones, lo que generalmente significa condiciones laborales desfavorables para los empleados.

Con respecto al empleo formal Loayza, (2020) menciona que: “la formalidad puede aplicarse en situaciones del día a día; así mismo, un trabajador que recibe pagos por parte de los empleadores, en base a seguros laborales, y otros beneficios que brinda la empresa” (Loayza, 2020).

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, que como mencionan los autores Vega et al., (2014) se caracteriza por la recolección de datos con el fin de responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis previamente planteadas, basándose en la medición numérica, conteo y aplicación de técnicas estadísticas para identificar patrones de comportamiento en una población.

El enfoque cuantitativo en las ciencias sociales se origina en la obra de Auguste Comte (1857) y Emile Durkheim (1917). Ellos proponían que el estudio sobre los fenómenos sociales requería de ser científico, es decir, susceptible de ser adquirido a través de la aplicación del método científico y sostenían que todos los fenómenos se podían medir, a esta corriente se le llamo Positivismo, la piedra angular de la ciencia según el positivismo es el dato (observable, positivo) (Vega-Malagón et al., 2014).

#### **3.2. Alcance de la investigación.**

El estudio se estructuró bajo una investigación de alcance descriptivo , ya que busca “recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales" (Nieto, 2018, p. 2). Como dice J. Hurtado, (2011) “La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta. Describe diversos aspectos, componentes, rasgos o dimensiones del fenómeno investigado” (p. 413).

#### **3.3. Paradigma de la investigación.**

El paradigma que se utilizó para esta investigación fue el positivista. El positivismo da a las ciencias sociales un método organizado para aplicar la lógica deductiva. Así, ve las ciencias sociales como un método organizado que combina la lógica deductiva a la observación empírica del comportamiento individual, con el fin de descubrir y confirmar un conjunto de leyes causales de probabilidades que pueden utilizarse para predecir un modelo general de la actividad humana (Neuman, 1997).

### **3.4.Método de investigación.**

Se implementó el método deductivo, D. Cabrera, (2010) señala que la de deducción implica razonar desde lo general hacia lo particular, es decir, es lo opuesto a la inducción. El método deductivo se emplea para relacionar el contenido curricular con el mundo real; es una vía alterna que ayuda organizar los nuevos conceptos, permitiendo un mayor acercamiento a la realidad de los hechos o fenómenos en estudio (Espinoza Freire, 2023).

### 3.5.Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem/pregunta	Instrumento/ técnica
Inclusión de Personas Trans	La inclusión social se conceptualiza como un proceso que “alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad” (CEPAL, 2015)	Inclusión social	Percepción de no discriminación	1. ¿Ha experimentado rechazo o discriminación en entornos laborales por su identidad de género?	Encuesta
			Políticas públicas de inclusión	2. ¿Considero que las empresas aplican políticas de inclusión y promuevan la contratación activa de personas trans?	
		Igualdad social	Respeto hacia la identidad de género	3. ¿Creo que el ambiente laboral debe ser respetuoso hacia la identidad de género de cada persona?	
			Sensibilización sobre la diversidad sexual	4. ¿Considero que la sensibilización y educación sobre diversidad sexual mejorarían la convivencia en los espacios laborales?	
			Educación y acceso al empleo formal	5. ¿Considero que el nivel educativo influye significativamente en las oportunidades de	

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem/pregunta	Instrumento/ técnica
Acceso al Empleo Formal	El empleo formal se caracteriza por estar regulado por el Estado, otorgando derechos laborales, protección social, estabilidad económica entre otros beneficios a los trabajadores. (Espinosa, 2025)	Oportunidades laborales	Suficiencia de oportunidades laborales	6. ¿Considero que no existen suficientes oportunidades laborales para personas trans en la provincia de Santa Elena?	Encuesta
			Influencia de la identidad de género	7. ¿Siento que mi identidad de género ha influido en las oportunidades para acceder al empleo formal?	
		Situaciones laborales	Condiciones laborales y salariales equitativas	8. ¿Considero que mis condiciones laborales y salariales son equitativas en comparación a la de mis otros compañeros de trabajo?	
			Protección de los derechos laborales	9. ¿Desconozco leyes o políticas públicas que protegen los derechos laborales de las personas trans?	
Limitación de acceso al empleo formal	10. ¿Pienso que la mayoría de las personas trans deben recurrir al trabajo informal ante la falta de oportunidades en el empleo formal?				

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

### 3.6. Población, muestras y periodo

La población objeto de estudio estuvo conformada por “Asociación Unidas por Siempre”, la investigación realizó con una muestra de 30 personas pertenecientes a la provincia de Santa Elena, lo que permitió abarcar de manera precisa fortalecer la validez de los resultados. En la investigación de este trabajo se utilizó el diseño de investigación de carácter no experimental, desarrollado durante el mes de octubre del 2025.

### 3.7. Técnicas e instrumentos

La técnica principal fue una encuesta estructurada, compuestas por 15 preguntas cerradas de opción múltiple y de tipo escala de Likert, las 5 primeras permitieron conocer datos sociodemográficos, y las otras 10 fueron referente a las variables de estudio, lo cual permitió obtener información cuantificable de manera rápida acerca de las percepciones, experiencias y barreras que enfrentan las personas trans al momento de acceder a un empleo formal.

Se determinó el índice de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de comprobar su validez del instrumento, la cual fue aplicada a la muestra de estudio. Para el procedimiento de los datos cuantitativos obtenidos mediante la encuesta se utilizó el software SPSS, el cual permitió un análisis estadístico avanzado sobre las limitaciones de la comunidad trans en la provincia de Santa Elena.

**Tabla 2**  
*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	10

*Nota:* Valor del coeficiente Alfa de Cronbach mediante el software SPSS.

## 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

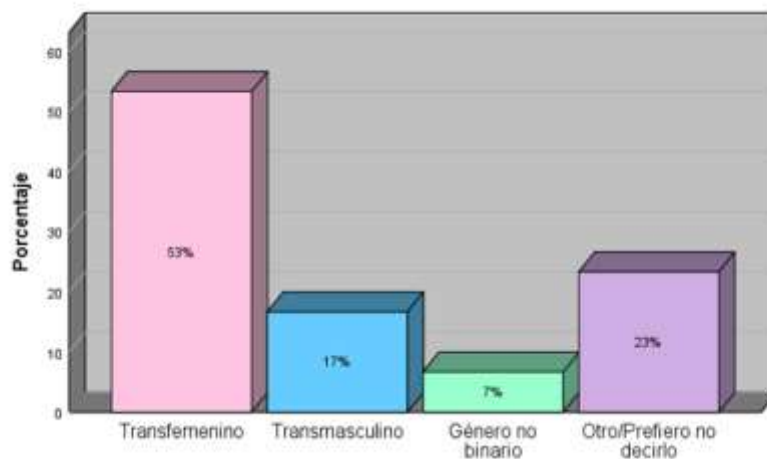
### P1. Seleccione su identidad de género

**Tabla 3**  
*Identidad de género*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Transfemenino	16	53,3
	Transmasculino	5	16,7
	Género no binario	2	6,7
	Otro/Prefiero no decirlo	7	23,3
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 1**  
*Identidad de género*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las personas trans se identifican como transfemenino con un 53%, posteriormente le sigue la categoría que agrupa a quienes prefieren aun no especificar su género o se identifican con otro tipo de género. Las identidades transmasculino y género no binario representa a su minoría dentro del colectivo encuestado. La marcada presencia de la identidad transfemenina es un dato demográfico fundamental para contextualizar los demás datos estadísticos.

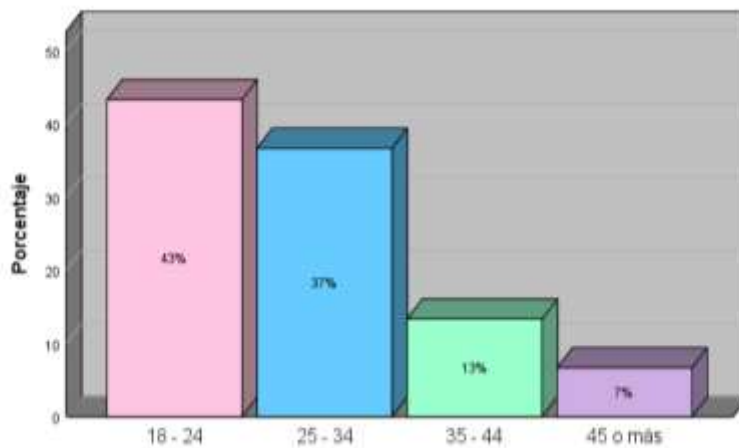
## P2. Selecciones su rango de edad

**Tabla 4**  
*Rango de edad*

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 - 24	13	43,3
	25 - 34	11	36,7
	35 - 44	4	13,3
	45 o más	2	6,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 2**  
*Rango de edad*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

De acuerdo los datos representados gráficamente la mayor concentración de la población encuestada se encuentra en los jóvenes entre los 18 y 24 años con un 43% de la muestra, seguido del grupo entre 25 y 34. Los rangos de edades superiores (35 a 44 y 45 o más) tienen una menor participación. Esto sugiere que las percepciones y experiencias laborales corresponden a personas trans que se encuentran en las primeras etapas de su vida profesional y adulta.

### P3. Selecciones su nivel educativo

**Tabla 5**

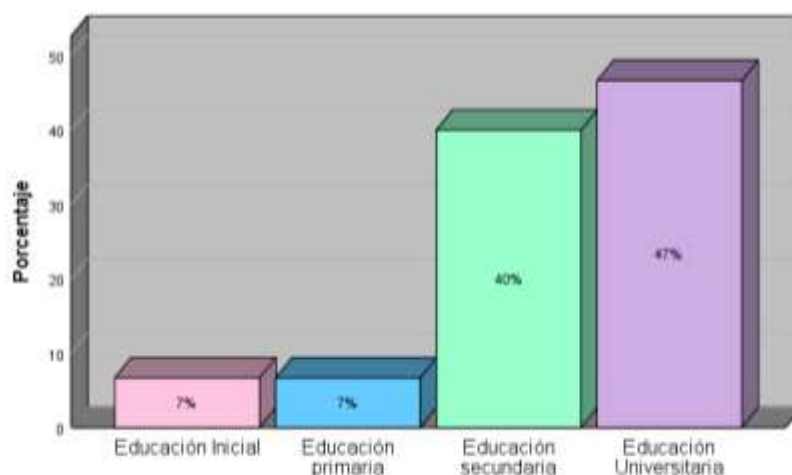
*Nivel educativo*

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Educación Inicial	2	6,7
	Educación primaria	2	6,7
	Educación secundaria	12	40,0
	Educación Universitaria	14	46,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 3**

*Nivel educativo*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

El nivel de educación de la muestra es notablemente alto. Los niveles de educación universitaria y educación secundaria concentran la mayoría de las respuestas con un 87%. La educación primaria y educación inicial tienen una presencia residual de 14%. Este patrón indica que la falta de cualificación académica no sería un principal factor que explica las barreras del acceso al empleo formal que pueda experimentar esta población.

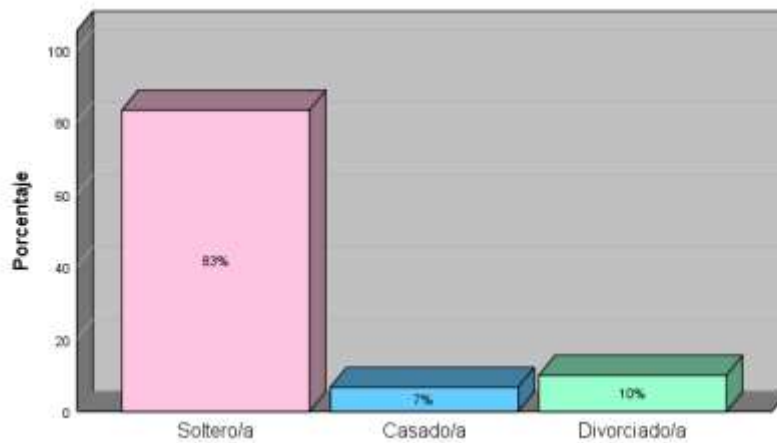
#### P4. Selecciones su estado civil

**Tabla 6**  
*Estado civil*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero/a	25	83,3
	Casado/a	2	6,7
	Divorciado/a	3	10,0
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 4**  
*Estado civil*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

En la tabla y figura referente al estado civil se muestra un alto nivel de soltería, siendo el 83% de la muestra de estudio soltera, mientras que la categoría de casados y divorciados es inferior con un porcentaje muy minorita.

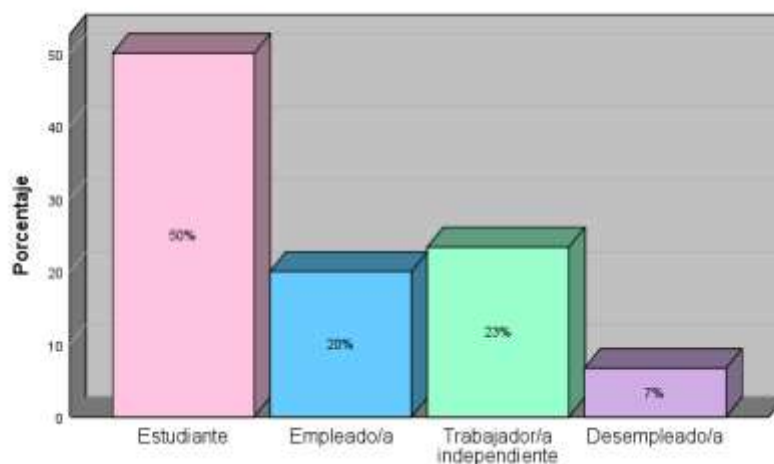
## P5. Selecciones su ocupación actual

**Tabla 7**  
*Ocupación actual*

	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Estudiante	15	50,0
	Empleado/a	6	20,0
	Trabajador/a independiente	7	23,3
	Desempleado/a	2	6,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 5**  
*Ocupación actual*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

La distribución ocupacional indica que el 50% son estudiantes. Entre las actividades laborales, las personas que trabajan de manera independiente superan el número de quienes son empleados/as formales con un 23%. La tasa de desempleo es la más baja. Este patrón sugiere que, mientras una parte significativa está en formación, quienes trabajan tienden a recurrir al autoempleo o la informalidad con mayor frecuencia que empleo formal dependiente.

**P6.** ¿Ha experimentado rechazo o discriminación en el entorno laboral debido a su identidad de género?

**Tabla 8**

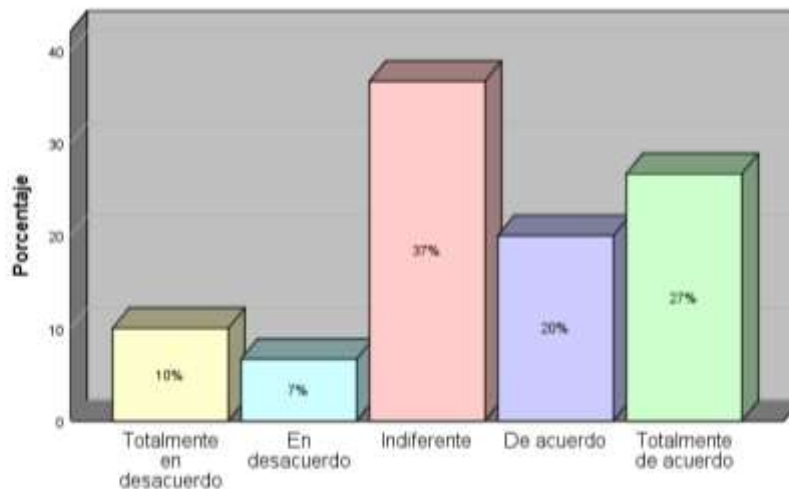
*Rechazo y discriminación en el entorno laboral*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	2	6,7
	Indiferente	11	36,7
	De acuerdo	6	20,0
	Totalmente de acuerdo	8	26,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 6**

*Rechazo y discriminación en el entorno laboral*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Si bien una parte de la muestra se manifestó indiferente con un 37%, la suma de quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo supera a quienes están en desacuerdo con 47%. Esto indica que una proporción significativa de la población trans encuestada percibe o ha experimentado rechazo y discriminación debido a su identidad de género.

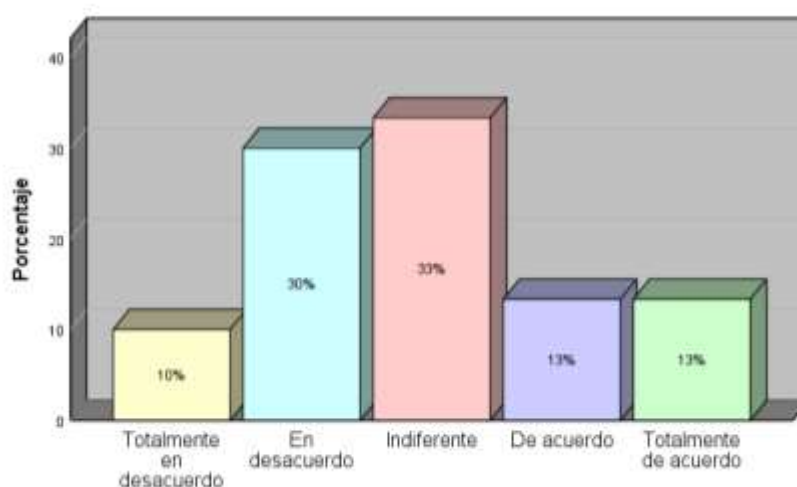
**P7.** ¿Considero que las empresas aplican políticas de inclusión y promueven la contratación activa de personas trans?

**Tabla 9**  
*Políticas públicas y contratación*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	9	30,0
	Indiferente	10	33,3
	De acuerdo	4	13,3
	Totalmente de acuerdo	4	13,3
	Total	30	100,0

*Nota: Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.*

**Figura 7**  
*Políticas públicas y contratación*



*Nota: Datos de la encuesta procesados en el software SPSS*

El 40% encuestadas se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la idea de que las empresas apliquen políticas públicas de inclusión y promuevan activamente la contratación de personas trans. La indiferencia también es una respuesta considerable, con 33%. En contraste, solo una minoría considera que tales políticas si están siendo aplicadas.

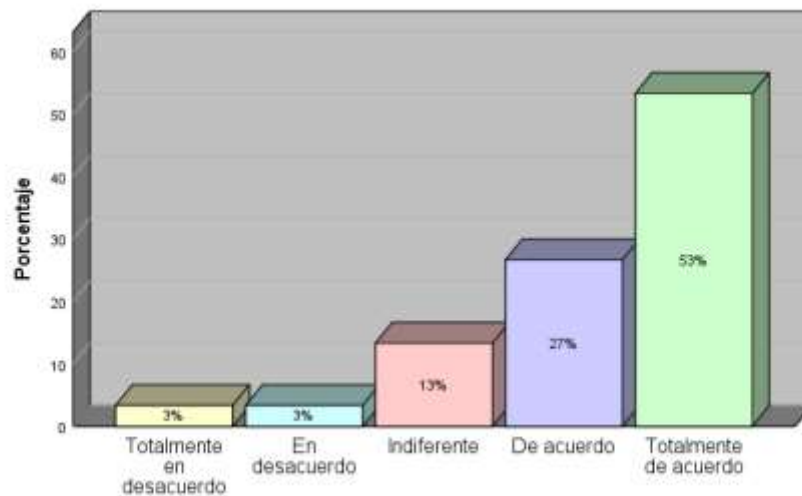
**P8.** ¿Creo que el ambiente laboral debe ser respetuoso hacia la identidad de género de cada persona?

**Tabla 10**  
*Ambiente Laboral*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	1	3,3
	Indiferente	4	13,3
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	16	53,3
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 8**  
*Ambiente Laboral*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

El resultado revela que existe un total acuerdo en el que el ambiente laboral debe ser respetuoso con la identidad de género, el 80% de los encuestados está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta premisa, mientras que las posturas indiferente o de desacuerdo son mínimas.

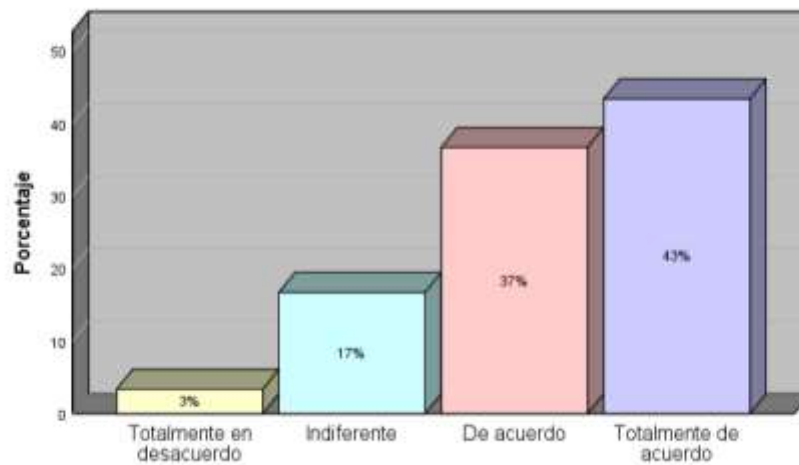
**P9.** ¿ Considero que la sensibilización y educación sobre diversidad sexual mejorarían la convivencia en los espacios laborales?

**Tabla 11**  
*Sensibilización y educación sobre diversidad sexual*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	Indiferente	5	16,7
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 9**  
*Sensibilización y educación sobre diversidad sexual*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

De acuerdo con los datos obtenidos el 80% de las repuestas respalda la idea de que la sensibilización y educación sobre diversidad sexual son mecanismos efectivos para mejorar la convivencia en el trabajo. Las posturas afirmativas superan ampliamente a la indiferencia y el desacuerdo.

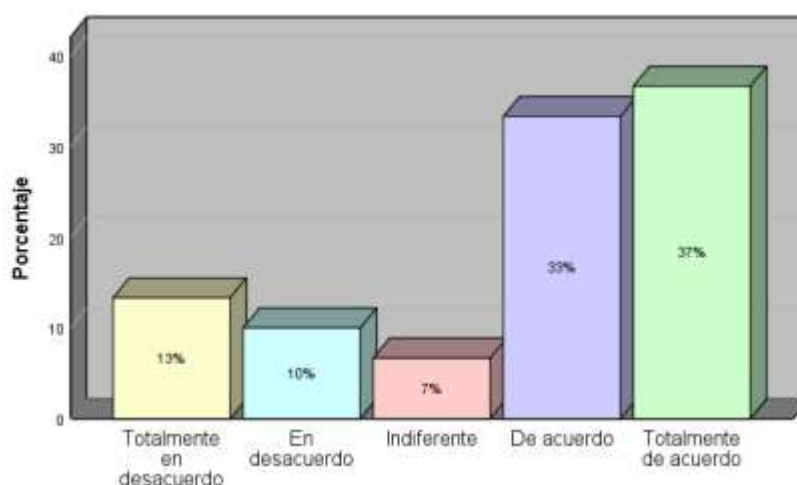
**P10.** ¿Considero que el nivel educativo influye significativamente en las oportunidades de acceder a un empleo formal?

**Tabla 12**  
*Educación y acceso al empleo formal*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	13,3
	En desacuerdo	3	10,0
	Indiferente	2	6,7
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 10**  
*Educación y acceso al empleo formal*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Como se muestra en la gráfica y tabla anterior, la importancia del nivel educativo es un factor determinante para acceder al empleo formal. El 70% de las personas encuestadas considero estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que perciben el mérito académico como un factor clave, a pesar de las posibles barreras de discriminación.

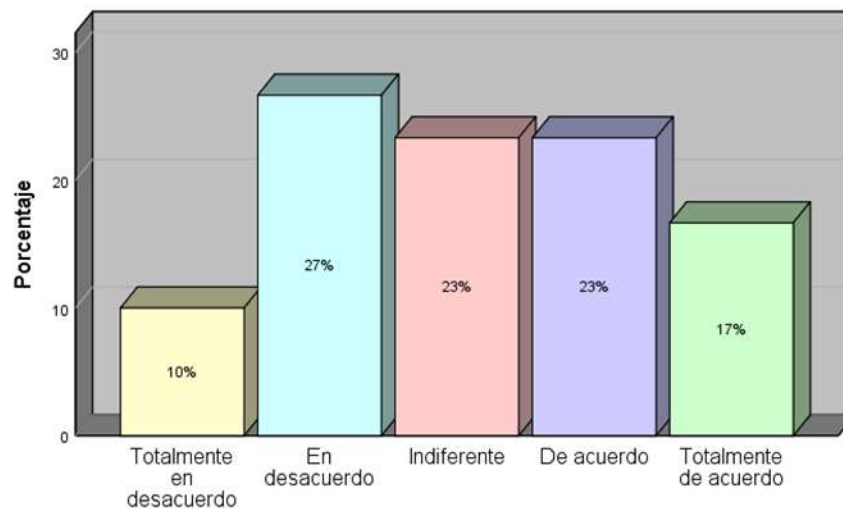
**P11.** ¿Considero no que existen suficientes oportunidades laborales para las personas trans en la provincia de Santa Elena?

**Tabla 13**  
*Oportunidades laborales*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	8	26,7
	Indiferente	7	23,3
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 11**  
*Oportunidades laborales*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

El resultado muestra que solo 37% de los encuestados considera que existen suficientes oportunidades laborales. Mientras que el 27% se muestra indiferente, el 40% considera que no existen suficientes empleos para las personas trans en la provincia de Santa Elena. Lo que refleja preocupación sobre la escasez de oportunidades.

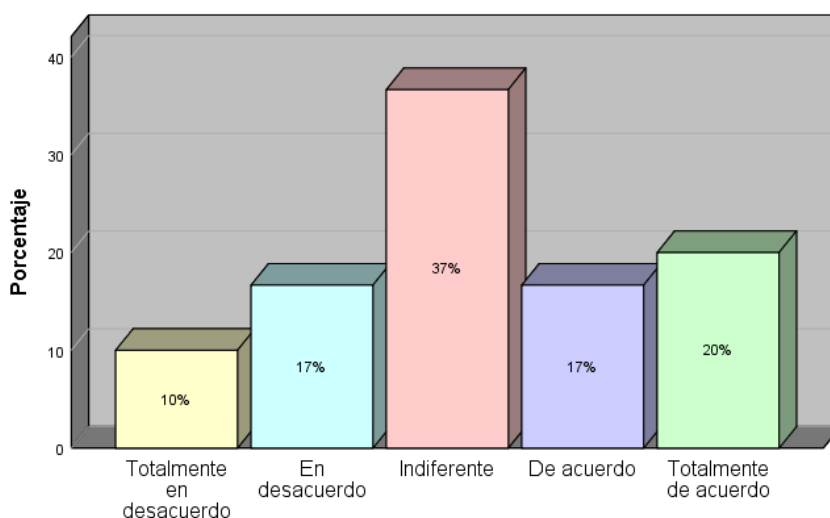
**P12.** ¿Siento que mi identidad de género ha influido en las oportunidades para acceder al empleo formal?

**Tabla 14**  
*Reconocimiento a la identidad*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	5	16,7
	Indiferente	11	36,7
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	6	20,0
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 12**  
*Reconocimiento a la identidad*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Las respuestas sobre la influencia de identidad de género en el acceso al empleo formal se encuentran divididas, con una alta tasa de indiferencia. No obstante, el grupo que percibe una influencia afirmativa de 73% es igual en proporción al grupo de indiferentes y notablemente superior a quienes perciben que su identidad de género no ha sido un factor en sus oportunidades laborales.

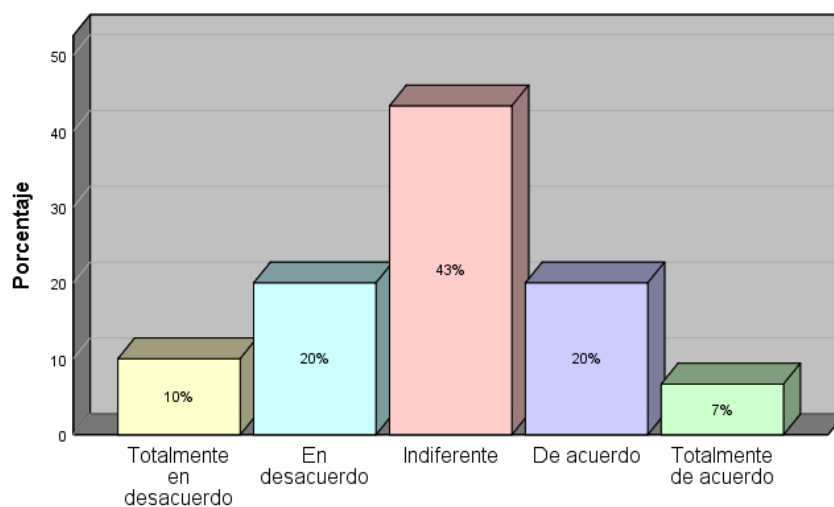
**P13.** ¿Considero que mis condiciones laborales y salariales son equitativas en comparación a la de mis otros compañeros de trabajo?

**Tabla 15**  
*Condiciones laborales y salariales*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	6	20,0
	Indiferente	13	43,3
	De acuerdo	6	20,0
	Totalmente de acuerdo	2	6,7
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 13**  
*Condiciones laborales y salariales*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Como podemos observar la respuesta más común es la indiferencia con 43%, lo que podría reflejar desconocimiento, mientras que el 30 % manifestó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Esto indicando que parte de esta muestra no tiene una opinión clara o está insegura sobre la equidad de sus condiciones laborales o salariales.

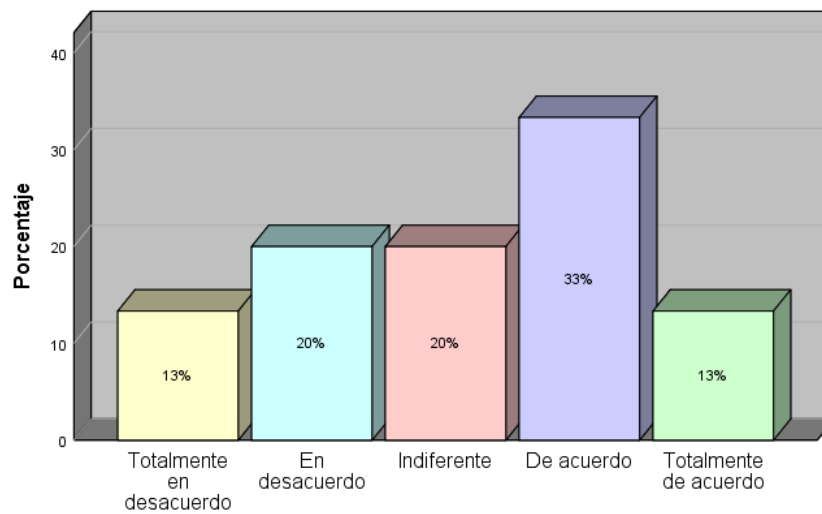
**P14.** ¿Desconozco de leyes o políticas que protegen los derechos laborales de las personas trans?

**Tabla 16**  
*Derechos laborales*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	13,3
	En desacuerdo	6	20,0
	Indiferente	6	20,0
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	4	13,3
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 14**  
*Derechos laborales*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

La suma de quienes están totalmente de acuerdo y de acuerdo (46%) supera a quienes están de en desacuerdo y totalmente de en desacuerdo (43%), con una indiferencia del 20%. Indicando que una parte considerable de la muestra desconoce sobre las leyes y políticas que protegen sus derechos laborales.

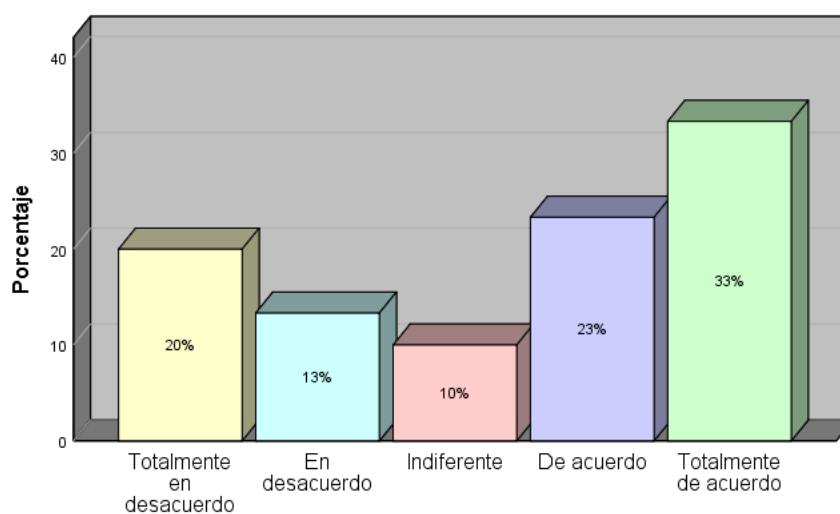
**P15.** ¿Pienso que la mayoría de las personas trans deben recurrir al trabajo informal ante la falta de oportunidades en el empleo formal?

**Tabla 17**  
*Informalidad*

	Alterativas	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	20,0
	En desacuerdo	4	13,3
	Indiferente	3	10,0
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a personas trans de la Asociación Unidas por Siempre en la provincia de Santa Elena.

**Figura 15**  
*Informalidad*



*Nota:* Datos de la encuesta procesados en el software SPSS

Como se muestra en el resultado de la tabla y la figura 15 existe un acuerdo total en que informalidad es una consecuencia ante la falta de oportunidades, ya que el 56% de encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la escasez del empleo formal obliga a las personas trans a buscar trabajo en el sector informal.

#### **4.1.Síntesis de resultados**

**Objetivo específico 1.** Describir las principales barreras que limitan la inclusión laboral de las personas trans en la provincia de Santa Elena.

Los resultados evidencian que la discriminación y el rechazo en el entorno laboral constituyen una de las principales barreras para la inclusión laboral de las personas trans. Un porcentaje significativo de la población encuestada manifestó haber experimentado o percibido situaciones de exclusión asociadas a su identidad de género. Asimismo, se identificó un desconocimiento generalizado de leyes y políticas públicas que protegen los derechos laborales de las personas trans, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a prácticas discriminatorias. A ello se suma la escasez de oportunidades laborales formales, situación que obliga a muchas personas trans a recurrir al empleo informal o al autoempleo como estrategia de subsistencia.

Los resultados evidencian que la discriminación y el rechazo en el entorno laboral constituyen una de las principales barreras para la inclusión laboral de las personas

**Objetivo específico 2.** Reconocer las prácticas de inclusión laboral presentes en las empresas desde la perspectiva de las personas trans.

Desde la percepción de las personas trans encuestadas, las prácticas de inclusión laboral en las empresas son limitadas o insuficientes. Una parte importante de la muestra considera que las empresas no aplican de manera efectiva políticas de inclusión ni promueven activamente la contratación de personas trans. No obstante, existe un amplio consenso en que un ambiente laboral respetuoso hacia la identidad de género y la sensibilización en diversidad sexual son elementos fundamentales para mejorar la convivencia y favorecer la inclusión. En cuanto a las condiciones laborales, se evidencian percepciones de desigualdad salarial y laboral en comparación con otros trabajadores, lo que refleja la ausencia de prácticas empresariales sólidas orientadas a la equidad y la no discriminación.

**Objetivo específico 3.** Analizar la relación percibida entre la inclusión de personas trans y el acceso al empleo formal.

Los resultados muestran que la identidad de género influye directamente en las oportunidades de acceso al empleo formal, independientemente del nivel educativo alcanzado. A pesar de que la mayoría de las personas encuestadas cuenta con educación secundaria o universitaria, esta formación no garantiza su inserción en empleos formales, lo que evidencia que la exclusión laboral no responde principalmente a la falta de capital humano, sino a factores sociales y culturales asociados a la discriminación. Asimismo, se percibe una relación directa entre la falta de inclusión laboral y la informalidad, ya que la exclusión del mercado formal obliga a muchas personas trans a desempeñarse en actividades informales, limitando su acceso a derechos laborales, estabilidad económica y seguridad social.

## 5. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, la investigación tuvo como propósito describir las principales barreras que limitan la inclusión laboral de las personas trans en la provincia de Santa Elena. Un 47% de los encuestados afirmó haber experimentado o percibido rechazo y la discriminación laboral, mientras que el 37% considera que su identidad de género ha influido en su acceso a un empleo informal. Así mismos el 46% identificó el desconocimiento de leyes o políticas públicas que protegen los derechos laborales, así como la falta de oportunidades para las personas trans.

Al respecto Carreño, (2022) sostiene que “la discriminación familiar y social incide en que tengan menos formación educativa en relación a otras personas de la diversidad sexo genérica y menor acceso al trabajo formal”. De acuerdo a estos resultados se reafirma el planteamiento de (Hummel et al., 2024; Chaparro-Pérez, 2023) quienes identifican la discriminación por parte compañeros y empleadores como uno de los principales factores para acceder al empleo formal.

Estos hallazgos se sustentan en teoría del etiquetamiento postulada por Howard Becker (1963), la cual establece que una vez que la identidad de género trans es etiquetada se convierte en un factor de exclusión y la teoría del estigma descrita por Goffman, (1963) la cual postula que las personas que poseen características e identidades apartadas de las normas sociales establecidas suelen ser discriminadas y excluidas debido a su identidad de género.

En relación con el segundo objetivo específico, este estudio se enfocó en reconocer las prácticas de inclusión laboral presentes en las empresas desde la perspectiva de las personas trans. Se evidenció que el 40% de los encuestados percibe la ausencia de políticas efectivas de inclusión, promoción de la contratación de personas trans y la percepción de desigualdades laborales y salariales. Además, el 80% consideró que un ambiente laboral respetuoso hacia la identidad de género y la sensibilización en diversidad sexual contribuyen a mejorar la convivencia laboral.

Esta percepción se complementa con la falta de oportunidades, ya que el 40% considera que no existen suficientes fuentes de empleo formal para las personas trans en la provincia lo que también limita su contratación, esto se refleja en la informalidad, donde el 56% de los encuestados afirmó que las personas trans deben recurrir al trabajo informal debido a la falta de oportunidades.

Considerando la ausencia de oportunidades laborales, Hummel et al., (2024) describe que muchos prefieren crear sus propios negocios debido a las altas tasas de desempleo, subempleo y bajos ingresos generando una fuerte presencia en sector informal. De la misma manera el Consejo Nacional para la Igualdad de Género , (2017) informó que el 80% de esta población se desempeña en el sector informal debido a la falta de oportunidades y políticas de inclusión.

En este sentido, Vartabedia et al., (2025) sostiene que el rechazo de las personas trans al intentar incorporarse en el mercado laboral se debe a la incompreensión de barreras estructurales, así como la falta de coincidencia con el perfil o los documentos oficiales requeridos para la contratación (Otazú y Urquidi, 2024; Hughto et al., 2020). En relación con ello la teoría del mercado dual postulada por Muñoz y Pangol, (2021) explica que las personas trans al ser excluidas del sector primario son desplazadas hacia el sector informal.

Con relación al tercer objetivo específico, se analizó la relación percibida entre la inclusión de personas trans y el acceso al empleo formal. El 70% de los encuestados afirmó que el nivel educativo influye significativamente en las oportunidades de acceder a un empleo formal. Sin embargo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017) señala que solo una minoría de personas trans accede a la educación superior (15%), mientras que la mitad cuenta únicamente con formación media (52%),

Este resultado evidencia que una mayor inclusión educativa podría ampliar las oportunidades de inserción laboral formal al interpretarse a través de la teoría del capital humano, postulada por Schultz, (1964) quien señala que la educación y capacitación deben considerarse como una inversión para integrar competencias intelectuales y destrezas personales para mejorar la empleabilidad.

No obstante, una parte de los encuestados percibe que la identidad de género ha influido negativamente en las oportunidades de trabajo, lo que refleja un escenario que visibiliza fuertemente las desigualdades en condiciones laborales y salariales. Finalmente, los encuestados destacaron la necesidad de fortalecer la educación en diversidad sexual, la sensibilización institucional, la aplicación efectiva de políticas inclusivas y las oportunidades laborales equitativas para su inclusión. (Hernández A. , 2025)

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusión**

Los resultados de la encuesta aplicada a los miembros de la Asociación Unidas por Siempre permiten concluir que la población trans en la provincia de Santa Elena se encuentra obstaculizada por factores sociales y barreras estructurales que limitan su acceso al empleo formal. En relación con el primer objetivo específico se analizó la discriminación y el rechazo y el reconocimiento a la identidad de género como uno de los principales factores que influyen en el acceso al empleo formal, condenando a esta población a un ciclo perpetuo de vulnerabilidad, donde el miedo a ser rechazados y la incertidumbre se convierte en parte de sus experiencias diarias en la búsqueda de un empleo digno.

Respecto al segundo objetivo específico se identificaron barreras estructurales como la falta de políticas efectivas de inclusión, el desconocimiento de leyes o políticas de protección de derechos laborales, la limitada contratación de personas trans y la ausencia de oportunidades laborales, llevando a esta población a migrar hacia el sector informal restringiendo sus derechos económicos y privándolas de sus protecciones sociales y garantías laborales básicas, las cuales muchos desconocen.

En el tercer objetivo específico se describió la relación percibida entre inclusión laboral de personas trans y el acceso al empleo formal. Los resultados mostraron que esta relación está influenciada por variables como, el nivel educativo, las experiencias de discriminación por identidad de género y la disponibilidad de oportunidades laborales. El 70% de los encuestados coincidió en que la formación académica influye significativamente en las posibilidades para acceder a un empleo formal. No obstante, un 37% de la población señaló que su identidad de género ha impactado negativamente en sus oportunidades de empleo, lo que evidenció que aun con niveles educativos altos, las barreras sociales y prejuicios continúan limitando su inclusión.

Finalmente, los resultados evidencian que la inclusión laboral de personas trans continúa siendo limitada por factores sociales, institucionales y estructurales, los propios encuestados destacaron la importancia del respeto, la sensibilización, la educación integral y la aplicación de políticas públicas inclusivas como una herramientas claves para garantizar condiciones laborales dignas y libres de discriminación. En este sentido, las estrategias de desarrollo deben centrarse en la capacitación obligatoria en diversidad como un elemento fundamental para promover entornos laborales respetuosos e incluyentes en la provincia de Santa Elena.

## **6.2.Recomendaciones**

Fortalecer la políticas públicas de inclusión para promover la igualdad de género y reducir las formas de discriminación conforme al ODS 5 el cual tiene como meta reducir todas las formas de violencia de género en los ámbitos públicos y privados, asegurar la participación plena, la igualdad de oportunidades e igualdad de derechos de recursos económicos, que penalicen a discriminación por identidad de género en los procesos de selección y en el ambiente laboral para crear una sociedad más justa y equitativa.

Implementar políticas inclusivas de contratación activa mediante una Ley de cupo laboral trans promoviendo la igualdad de oportunidades laborales estrictamente alineada al ODS 8 el cual pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, con la meta de crear puestos de trabajos decentes para todos, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro libres de discriminación que garanticen el acceso y la permanencia en el empleo formal.

Establecer un sistema continuo de sensibilización mediante capacitaciones obligatorias sobre el respeto a la identidad de género y diversidad sexual dentro del mercado laboral, dirigidos especialmente a gerentes y personal de recursos humanos con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre la identidad de género, promoviendo una cultura del respeto ayudando a reducir los prejuicios y estigmatización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aravena Arroyo, S., Contreras Brione, J., y Mónica Palacios Tolvett. (2019). Desviados : personas trans y sus discursos respecto a ocupaciones. *Revista Ocupación Humana.*, 1(19), 6- 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.25214/25907816.270>
- Aristegui, I. (2017). Impact of the Gender Identity Law in Argentinean transgender women. *International Journal of Transgenderism*, 4(18), 446-456.
- Asociación Americana de Psiquiatría (APA). (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5.*. Editorial médica panamericana. .
- Assensio, C., y Soares, R. (2022). “Estigma – Erving Goffman”. *Enciclopedia de Antropología.* . <https://doi.org/https://ea.fflch.usp.br/conceito/estigma-erving-goffman>
- BCRP. (16 de mayo de 2022). <https://www.bcrp.gob.pe/>. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/t.html>
- Bernal, R., Hernández, Y., García , I., y Arteaga, R. (2023). Discapacidad, estigma social y maltrato infantil. *GADE: Revista Científica ISSN: 2745-2891.*, 2(3), 186-210. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8772407.pdf>
- Blas , R. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: políticas de números con perspectiva de género. *Revista Argentina de Ciencia Política, Vol. 1*(26), 26-49. <https://doi.org/https://otdchile.org/wp-content/uploads/2022/08/Las-personas-trans-en-la-ontologi%CC%81a-social-oficial-poli%CC%81ticas-de-nu%CC%81meros-con-perspectiva-de-ge%CC%81nero-por-Blas-Radi.pdf>
- Bobadilla , C., y Castillo , C. (2022). *Fundamentos constitucionales sobre la ley de identidad de género para la comunidad transgénero y transexual en el Perú.* repositorio.upn.edu.pe.
- Boyadjian, E., y Salomón, R. (2020). El etiquetamiento como forma de violencia simbólica. *revistas.unc.edu.ar*, 2(2). <https://doi.org/https://revistas.unc.edu.ar/index.php/heterocronias/article/download/31615/32382>
- Carrascosa, J. (2021). La importancia de los lazos sociales: clases sociales y mecanismos de acceso al empleo en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Estudios sociológicos*, 39(115). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24201/es.2021v39n115.1936>
- Carreño, V. (2022). *¿Por qué es necesario un cupo laboral trans?* edicion111.com. <https://edicion111.com/2022/03/28/por-que-es-necesario-un-cupo-laboral-trans/>
- Cedeño, L. (2019). LA ESTIGMATIZACIÓN: UNA FORMA NORMALIZADA DE LA VIOLENCIA INTRAGÉNERO. *Universidad y Sociedad.*, 4(11), 77-85. <https://doi.org/http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- CEPAL. (2015). *Panorama social de América Latina. Naciones Unidas.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39965-panoramasocial-america-latina-2015>

- Chaparro-Pérez, Z.-P.-R. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. *Revista Venezolana De Gerencia.*, 28(101), 29-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.3>
- Chuaqui, J., Mally, D., y Parraguez, R. (2016). EL CONCEPTO DE INCLUSIÓN SOCIAL. *Revista de Ciencias Sociales*(69), 157-188. <https://doi.org/https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>
- CONAPRED. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. CONAPRED.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género . (2017). *Situación de los Derechos Humanos de las personas Trans en Ecuador* .
- Delgado, A. V. (2018). Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes. *AD-minister*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17230/ad-minister.32.1>
- Espinosa, M. Á. (2025). *Trayectorias laborales de la población del empleo formal en el sector terciario a finales del siglo XX en México. [Tesis de maestría]*. ICSHu-BD-UAEH. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/6830>
- Espinoza Freire, E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa.*, 2(2), 34-41. <https://doi.org/https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/50/43>
- Fernández, A., Riquelme, P., y López Martínez, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales.*, 1(38), 167-187. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5209/crla.68873>
- Gobierno de México. (2021). *Estigma y discriminación*. gov.mx.
- Gonzalez, B. (2021). *Las etiquetas y su impacto en nuestro aprendizaje*. NeuroClass. <https://neuro-class.com/las-etiquetas-y-su-impacto-en-nuestro-aprendizaje/>
- Gradilla, N., Nuñez, S., y Gloss, D. (2025). *Inclusión e inserción laboral de la población trans y sus efectos en la salud mental: una revisión de la literatura*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v13i1.4747>
- Harjanti, D., y Todani, F. (2019). Job burnout and employee performance in hospitality industry: The role of Social Capital. *Jurnal Teknik Industri*. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jti.21.1.15-24>
- Hernández , J., y Arredondo, A. (2020). Barreras de acceso a los servicios de salud en la comunidad transgénero y transexual. *Horizonte sanitario*, 19(1). [https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592020000100019&script=sci\\_arttext](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592020000100019&script=sci_arttext)
- Hernández, A. (2023). *Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica*. Universidad de Alicante.

- Departamento de Sociología II. <https://doi.org/https://rua.ua.es/bitstreams/288bcf77-961b-4e1c-9658-32e6b8022351/download>
- Hernández, A. (2024). *La inserción laboral de las personas trans: análisis y propuestas desde la intervención social*. Universidad Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/entities/publication/59c5db91-8645-4c12-a518-6a64f7f74743>
- Hernández, A. (2025). *Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas tran*. Universidad Complutense de Madrid (UCM). <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/5631>
- Hughto, J., Gunn, H., Rood, B., y Pantalone, D. (2020). Social and Medical Gender Affirmation Experiences Are Inversely Associated with Mental Health Problems in a U.S. NonProbability Sample of Transgender Adults. *Arch Sex Behav*, 7(49), 2635–2647. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10508-020-01655-5>
- Hummel, C., Velasco, V., y Humerez, L. (2024). Emprendedores reticentes, informalidad, y microemprendimiento en la población transgénero y transexual de Bolivia. *Revista Latinoamericana De Desarrollo Económico*, 11–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.35319/lajed.202442542>
- Hurtado, J. (2011). Metodología de la investigación. *Guía para la comprensión holística de la ciencia*.
- INEC. (2013). *Estudio de caso sobre las condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec).
- LLamas, V. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78), 111-140.
- Loayza, J. (2020). Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú. *Revista investigaciones sociales*, 23 (43), 179-192. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/is.v23i43.18492>
- López, A. (2021). *Influencia del uso de etiquetas en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. [Tesis de grado]. [idus.us.es](http://idus.us.es).
- Martín, J. (2022). *El papel de la masculinidad tradicional en la valoración de los hombres trans y cis*. Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28545>
- Martínez de Ring, M. (2020). Transgénero, no es una enfermedad. *Revista Cubana de Salud Pública*. [https://doi.org/https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/rcsp/v45n4/1561-3127-rcsp-45-04-e1540.pdf](https://doi.org/https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v45n4/1561-3127-rcsp-45-04-e1540.pdf)
- Muñoz, I. (2020). *hacia las personas con discapacidad intelectual. Tesis en Opción al Título de Máster Universitario en Psicología Social Universidad Complutense de Madrid*. *hacia las personas con discapacidad intelectual*. [Tesis de maestría]. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.contraelestigma.com/wp-content/uploads/2018/10/Discapacidad-intelectual.pdf>

- Muñoz, K., y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 3(13), 222-232. [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)
- Neuman, W. (1997). *Social Research Methods. Qualitative and quantitative methods*. 3e Boston, Allyn y Bacon, 83.
- Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. *core.ac.uk*, 2. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Otaquí, M., y Urquidí, M. (2024). DesafiandolaheteronormatividadenBolivia.Voces de la comunidad LGBTQ+ sobre elmundolaboral. *BancoInteramericanode Desarrollo División de Mercados Laborales*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0012961>
- Platero, R. (2014). *Trans\* exualidades, Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Edicions Bellaterra, S. L.
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, XXXV(88), 239-265. [https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-66552020000100239](https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239)
- Rodríguez, A. D. (2019). Percepción de inclusión/exclusión social en personas con géneros y sexualidades no hegemónicas de la provincia de Cienfuegos. *Revista Sexología y Sociedad*, 1(25), 14-34 . <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD56316.pdf>
- Ronconi, F., Zemaitis, S., y Bar, A. (2024). *La sexualidad: entre lo subjetivo, lo biológico y lo social. Identidades de género, expresión de género, orientación sexual*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). <https://doi.org/https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/166239>
- Rubio Aguilar, V. B. (2021). Identidad de GénerodeJóvenesTrans:PerpetuaciónyPérdida de Privilegios Patriarcales. *Masculinities & Social Change*, 3(10), 242-269. <https://doi.org/https://doi.org/10.17583/mcs.7375>
- Sanabria, R. (2023). *Trabajos atravesados por la persecución: la importancia del cupo laboral trans en Ecuador*. edicion111.com. <https://edicion111.com/tag/cupo-laboral-trans/>
- Sánchez, T. (2020). Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=0211-5735&lng=es&nrm=iso](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_serial&pid=0211-5735&lng=es&nrm=iso), 40(138). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/s0211-573520200020006>

- Schultz, T. (1973). Teoría del Capital Humano. En T. Schultz, *Teorías Pedagógicas*. repositorio.scalahed.com.  
[https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r171r/w34261w/TeoriasPedagogicas\\_Inf\\_B5\\_C.pdf](https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r171r/w34261w/TeoriasPedagogicas_Inf_B5_C.pdf)
- Sosa, M. (2021). Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJN*.  
[https://doi.org/https://amfjn.org.ar/descargas-pdf/revista\\_juridica/NUMERO08/investigaryjuzgar.pdf](https://doi.org/https://amfjn.org.ar/descargas-pdf/revista_juridica/NUMERO08/investigaryjuzgar.pdf)
- Stryker, S. (2020). Historia de lo trans: las raíces de la revolución de hoy. *España: Continta Me Tienes (Errementari S.L.)*.  
[https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Historia\\_de\\_lo\\_trans/EEBQEAAAQBAJ?h](https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Historia_de_lo_trans/EEBQEAAAQBAJ?h)
- Stryker, S. (2021). *Historia de lo trans: las raíces de la revolución de hoy*. books.google.com.  
[https://doi.org/https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=EEBQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=las+personas+trans+&ots=X3sesSHa82&sig=yRE\\_JEt7LMZKKhwFQAQcyQ6GR8Y](https://doi.org/https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=EEBQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=las+personas+trans+&ots=X3sesSHa82&sig=yRE_JEt7LMZKKhwFQAQcyQ6GR8Y)
- Taboada, W. (2021). *Influencia e importancia de la temporalidad del desempleo en el crecimiento de una economía con alta informalidad como la de Perú: última década. [Tesis de grado]*. Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.
- Trinidad Torres, J. (2021). El origen de la identidad de género en personas transgénero/transsexuales y personas. En J. Trinidad Torres. search.proquest.com.  
<https://search.proquest.com/openview/5b1a4f81112901d0b623968ba40e69cf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- UNESCO. (2017). *Abiertamente: Respuestas del sector educación a la violencia basada en la orientación sexual e identidad/ expresión de género*. UNESCO.
- Vartabedia, J., Blázquez, M., José Luis Gómez, y José Ignacio Pichardo. (2025). Políticas de cuotas en el empleo público desafíos para la inclusión de personas trans en Aragón. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*(64), 141-164.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10164091.pdf>
- Vázquez, N., Fernández, M., García, E., y Guerra, P. (2020). Apoyo social percibido en personas trans: Un estudio comparativo con personas cisgénero. *revistainteracciones.com*, 6(2).  
<https://doi.org/https://revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/126/226>
- Vega-Malagón , G., Ávila-Morales , J., Vega-Malagón, A., Camacho-Calderón , N., Becerril-Santos , A., y E. Leo-Amador , G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15).  
<https://doi.org/https://www.academia.edu/download/61258898/3477-1-10011-1-10-2014053020191118-44529-1gutn4z.pdf>
- Villarreal, A. L. (2024). *Etiquetamiento social en el aula: ¿cómo afecta en el desempeño del estudiante? [ Tesis de grado]*. ANEP CFE.

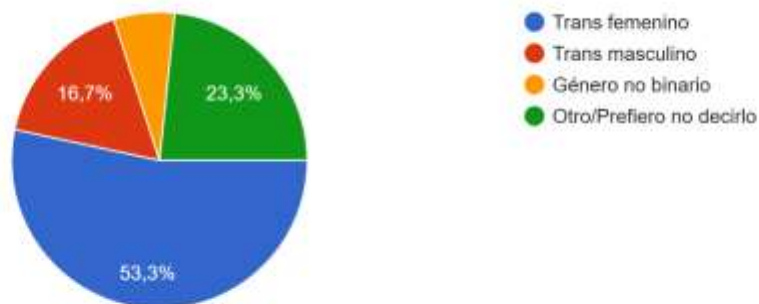
# ANEXOS

## Anexo A Solicitud de validación de instrumento



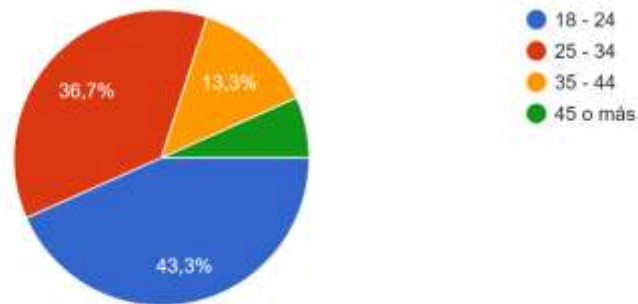
## Anexo B Respuesta pregunta 1

Identidad de género:  
30 respuestas



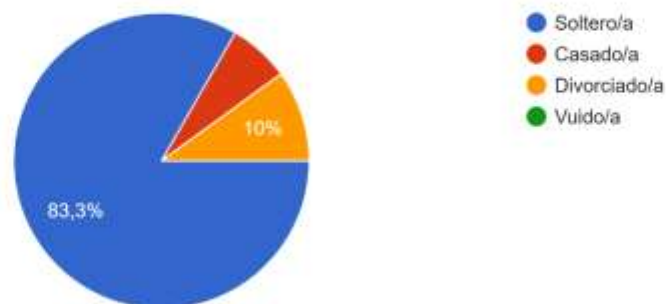
**Anexo C**  
*Respuesta pregunta 2*

Seleccione su rango de edad:  
30 respuestas



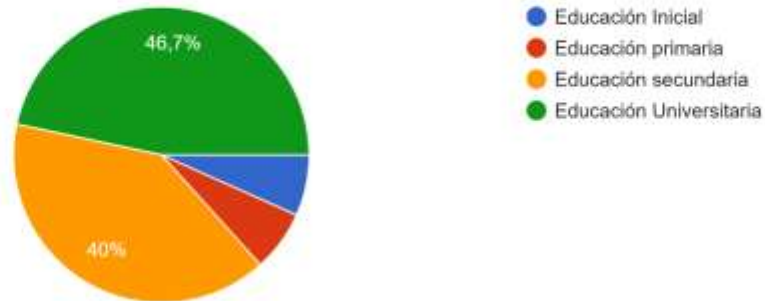
**Anexo D**  
*Respuesta pregunta 3*

Seleccione su estado civil:  
30 respuestas



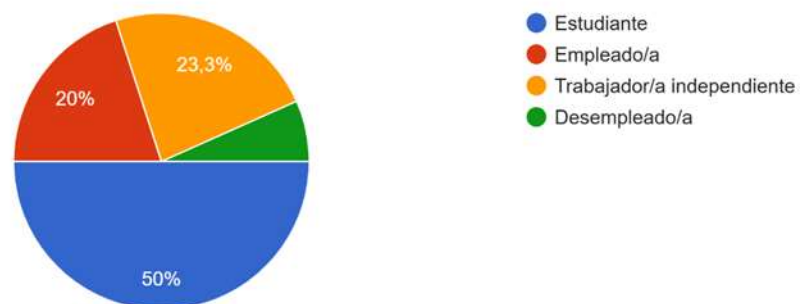
**Anexo E**  
*Respuesta pregunta 4*

Seleccione su nivel educativo:  
30 respuestas



**Anexo F**  
*Respuesta pregunta 5*

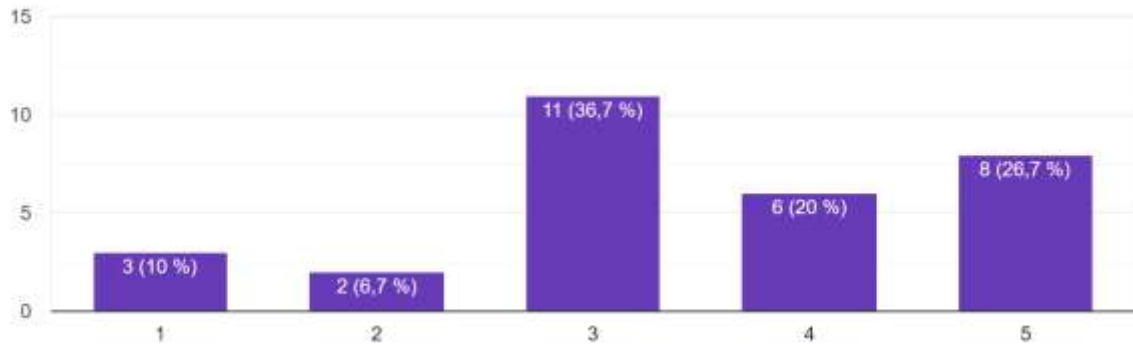
Ocupación actual:  
30 respuestas



## Anexo G

Respuesta pregunta 6

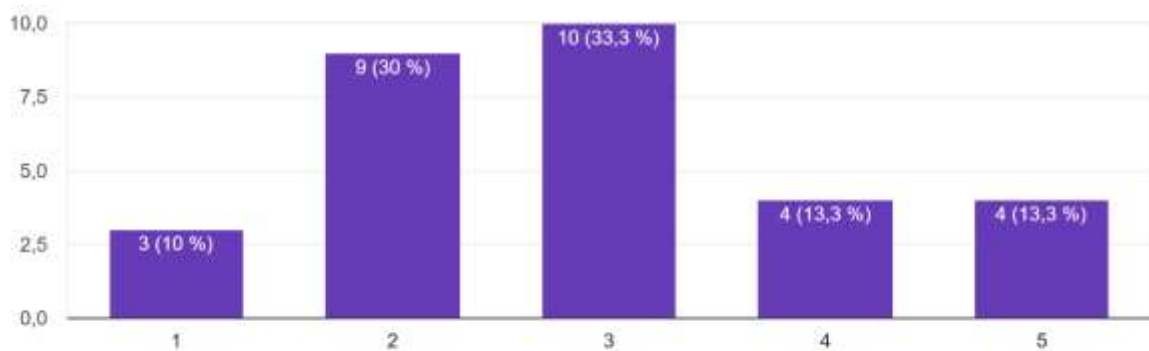
¿Ha experimentado rechazo o discriminación en el entorno laboral debido a su identidad de género?  
30 respuestas



## Anexo H

Respuesta pregunta 7

¿Considero que las empresas aplican políticas de inclusión y promuevan la contratación activa de personas trans?  
30 respuestas

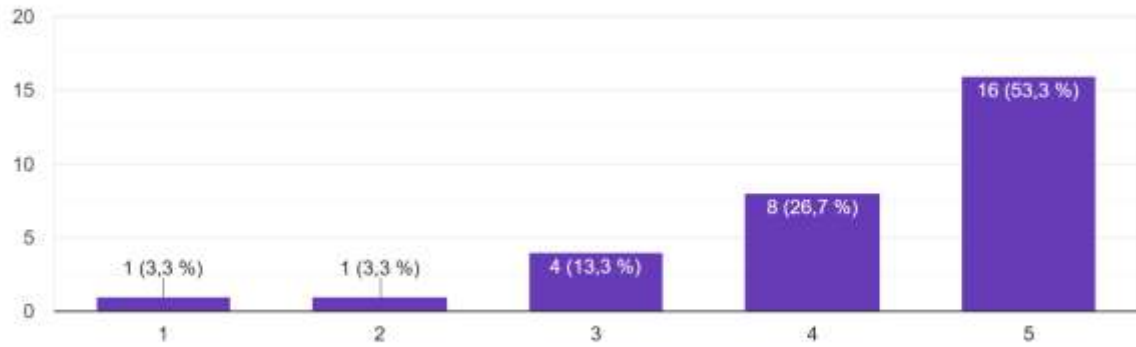


## Anexo I

### Respuesta pregunta 8

¿Creo que el ambiente laboral debe ser respetuoso hacia la identidad de género de cada persona?

30 respuestas

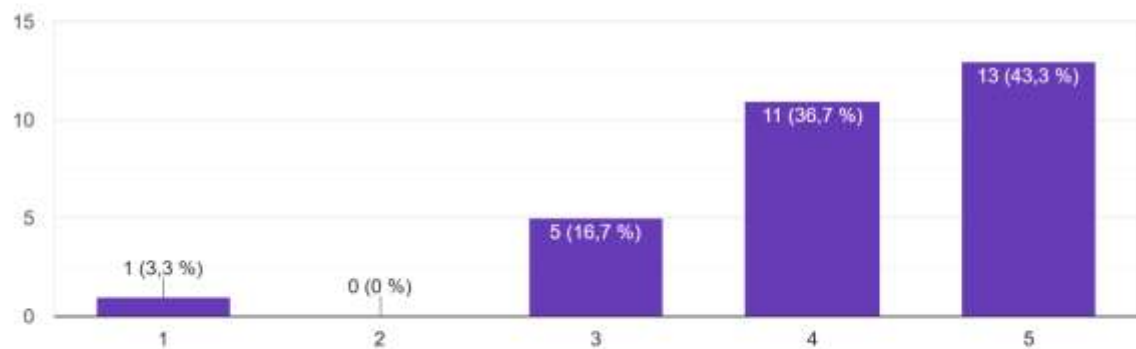


## Anexo J

### Respuesta pregunta 9

¿Considero que la sensibilización y educación sobre diversidad sexual mejorarían la convivencia en los espacios laborales?

30 respuestas

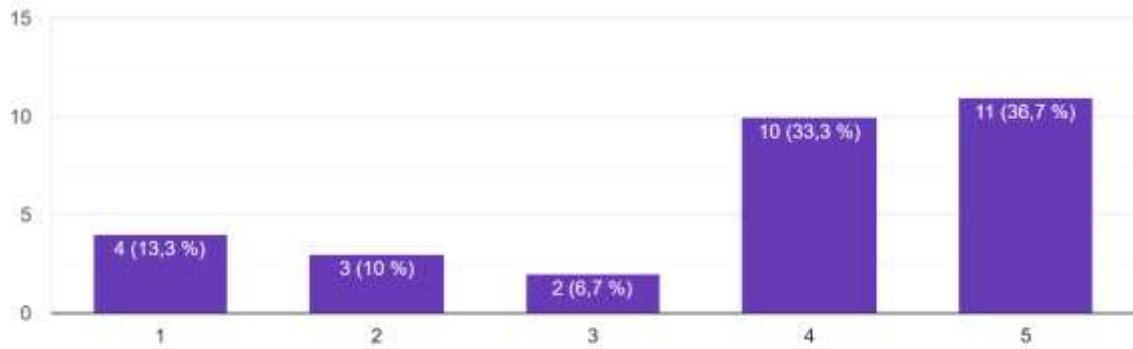


## Anexo K

### Respuesta pregunta 10

¿Considero que el nivel educativo influye significativamente en las oportunidades de acceder a un empleo formal?

30 respuestas

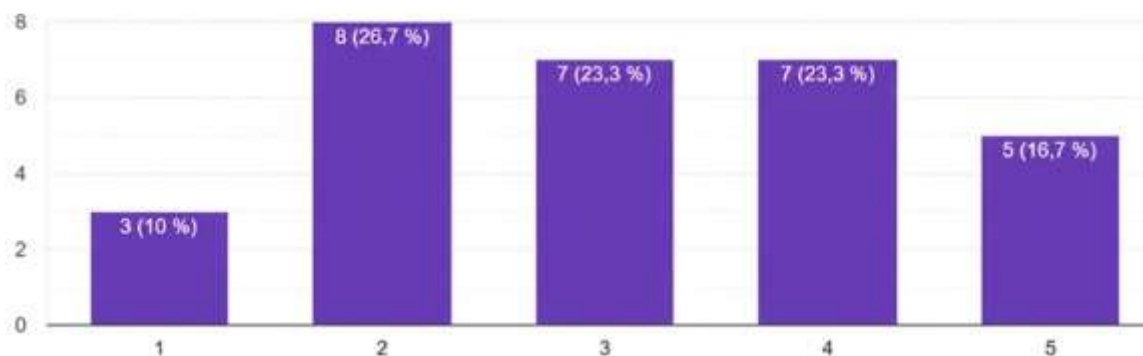


## Anexo L

### Respuesta pregunta 11

¿Considero que no existen suficientes oportunidades laborales para personas trans provincia de Santa Elena?

30 respuestas

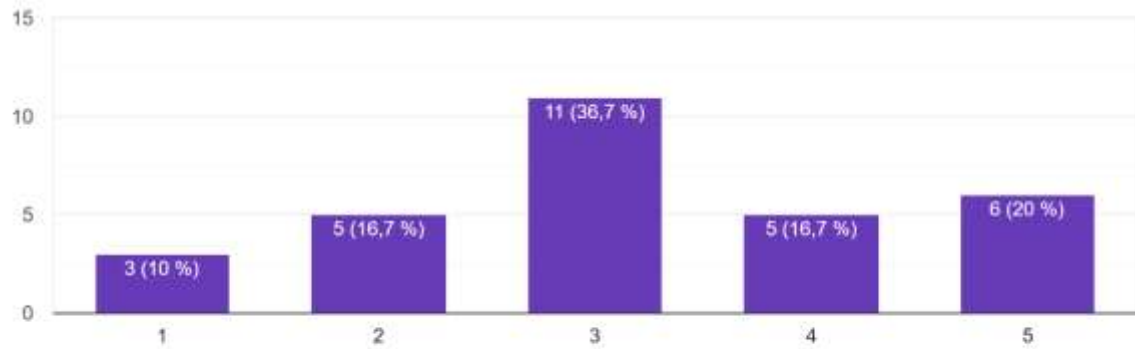


## Anexo M

### Respuesta pregunta 12

¿Siento que mi identidad de género ha influido en las oportunidades para acceder al empleo formal?

30 respuestas

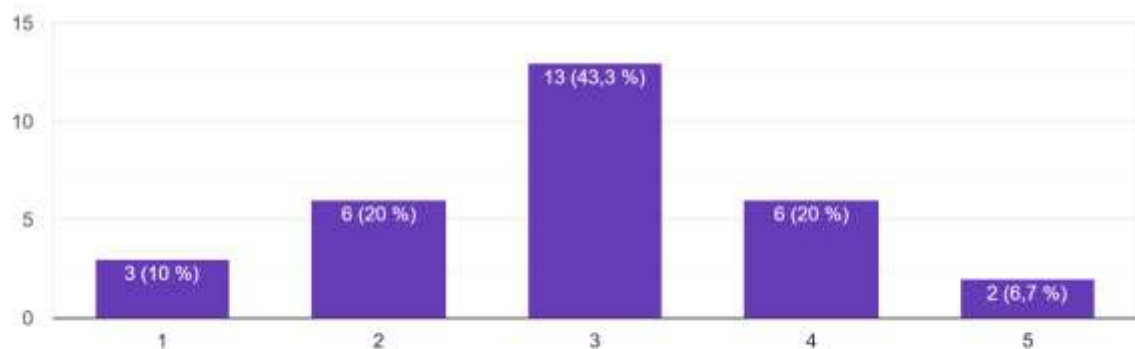


## Anexo N

### Respuesta pregunta 13

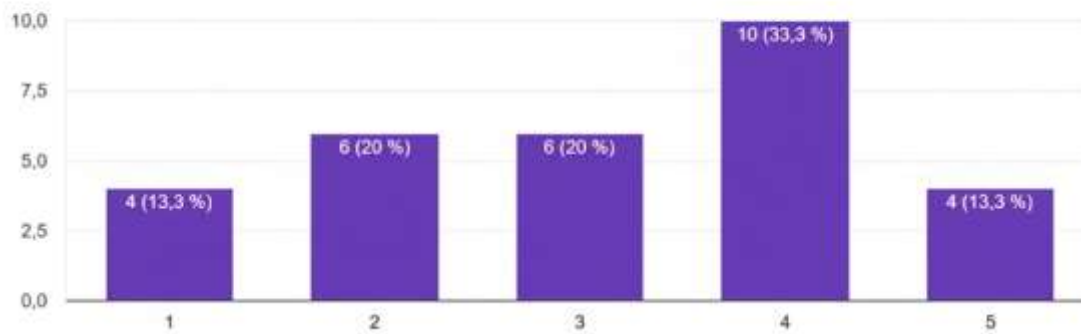
¿Considero que mis condiciones laborales y salariales son equitativas en comparación a la de mis otros compañeros de trabajo?

30 respuestas



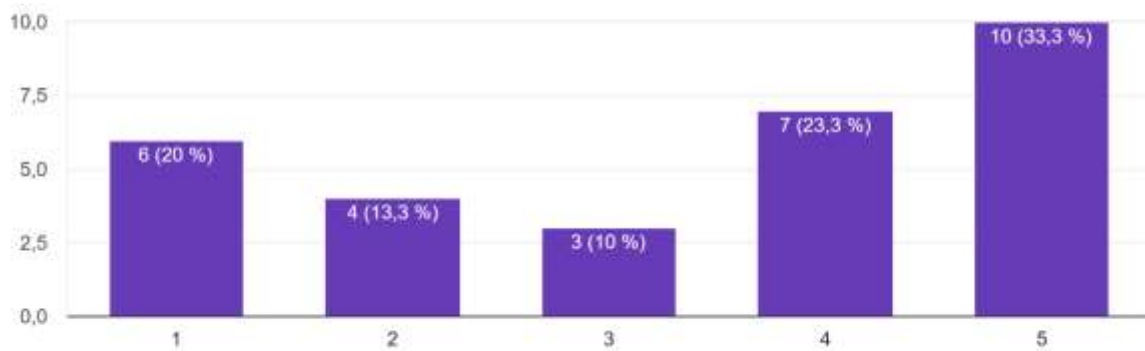
**Anexo O**  
*Respuesta pregunta 14*

¿Desconozco de leyes o políticas que protegen lo rotegen los derohos de las personas trans?  
30 respuestas



**Anexo P**  
*Respuesta pregunta 15*

¿Pienso que la mayoría de las personas trans deben recurrir al trabajo informal ante la falta de oportunidades en el empleo formal?  
30 respuestas



**Link de la encuesta aplicada a la Asociación Unidas por Siempre:**

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdz4oYYP8OVg84pb\\_r9M1\\_gg-vzgsyFtbgoWUst0e5VgG2BXQ/viewform?usp=sharing&oid=110994349361056602534](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdz4oYYP8OVg84pb_r9M1_gg-vzgsyFtbgoWUst0e5VgG2BXQ/viewform?usp=sharing&oid=110994349361056602534)

**Link de respuestas en el Software SPSS:**

[https://drive.google.com/file/d/1YcbVQSWsW7tmYCEa2A312IF-98T\\_xaU8/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1YcbVQSWsW7tmYCEa2A312IF-98T_xaU8/view?usp=sharing)

**Link de resultados procesados en el Software SPSS:**

[https://drive.google.com/file/d/1uUnbhyU7T-3Ej9MwQIwFLSKK2-vPFH2\\_/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1uUnbhyU7T-3Ej9MwQIwFLSKK2-vPFH2_/view?usp=sharing)