

LIMITACIONES EN LA GESTIÓN PÚBLICA PARA INSERCIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN SUDAMÉRICA: UNA REVISIÓN LITERARIA

LIMITATIONS IN PUBLIC MANAGEMENT FOR THE LABOR MARKET INTEGRATION OF POPULATIONS VULNERABLE DUE TO THEIR SEXUAL ORIENTATION IN SOUTH AMERICA: A LITERATURE REVIEW

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 27/12/2025

Aceptado: 28/01/2026

Publicado: 08/03/2026

Código Único AV: e656

Páginas: 1(223-241)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19297392>

Autores:

Reyna Mariel Flores Zuñiga

Maestro en Ciencias de La Educación Superior

Doctorando Gestión Pública y Gobernabilidad

 <http://orcid.org/0009-0003-0330-638X>

E-mail: RFLORESZU@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Resumen

La discriminación y abuso en la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales al entorno laboral es dispar en países de Sudamérica, por tal razón este artículo tiene como objetivo analizar las limitaciones de la gestión pública para la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales diversas en países de Sudamérica. La metodología empleada fue un estudio bibliográfico haciendo uso de la técnica revisión bibliográfica y recabando información secundaria. Ello implicó una búsqueda en fuentes de Scencedirect, Scopus, SciELO y PubMed, siguiendo el método PRISMA. Los resultados permiten evidenciar 14 investigaciones de Brasil, Chile, Colombia, Argentina, Ecuador y Perú. Finalmente se puede concluir que la homosocialidad excluyente, la ausencia de legislación y la discriminación emergen como las principales limitaciones para una adecuada inserción laboral de la población LGBTQ+, generando eventos de violencia, barreras sociales y vulneración de derechos. Las políticas públicas aplicadas en países de Sudamérica evidencia avances significativos, permitiendo atender las demandas de la comunidad, organizando los grupos poblacionales y contribuyendo a mejorar la equidad laboral y, la despatologización de la homosexualidad y otras expresiones de sexualidad no binaria es el logro con mayor impacto social.

Palabras Clave

Inserción laboral, orientación sexual, gestión pública, LGBTQ+.

Abstract

Discrimination and abuse in the adequate insertion of people with sexual orientations into the workplace is disparate in South American countries, for this reason this article aims to analyze the limitations of public management for the adequate insertion of people with diverse sexual orientations in South American countries. The methodology used was a bibliographic study using the bibliographic review technique and collecting secondary information. This involved a search in sources from Scencedirect, Scopus, SciELO and PubMed, following the PRISMA method. The results show 14 studies from Brazil, Chile, Colombia, Argentina, Ecuador and Peru. Finally, it can be concluded that the exclusionary homosociality, the absence of legislation, and discrimination emerge as the main limitations to the proper integration of the LGBTI population into the workforce, generating violence, social barriers, and rights violations. Public policies implemented in South American countries show significant progress, addressing community demands, organizing population groups, and contributing to improved labor equity. The depathologization of homosexuality and other expressions of non-binary sexuality is the achievement with the greatest social impact.

Keywords

Job placement, sexual orientation, public administration, LGBTQ+.

Introducción

Las brechas y dificultades en el mercado laboral reflejan nuevos desafíos que se crean producto del escaso conocimiento sobre la orientación sexual, generando limitaciones en la gestión interna de muchas empresas (Graves & Trond, 2024). En países en Sudamérica, identificarse por alguna orientación sexual se ha convertido en una de las principales barreras para lograr el acceso equitativo al empleo.

Dentro del mundo laboral, muchas personas que se consideran Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero o Queer y otras identidades (LGBTQ+) se ven sometidos a ser víctimas de diferentes tipos de discriminación, con la necesidad de ocultar su identidad para no presentar dificultades, acceder a ciertos puestos y recibir salarios por debajo de lo establecido (Verona & Espinel, 2023). Es por ello que, este tipo de discriminación no solo marca desigualdades contra esta población, sino también expande las brechas existentes a nivel de los mercados laborales, logrando tener un impacto negativo en el bienestar y formas de vida de las personas (Perales et al., 2024).

Según lo manifestado por parte de gobiernos a nivel internacional, están en la búsqueda de derechos de igualdad que promueva una equidad laboral que minimice la discriminación laboral, planteando jurisprudencia que repercute en leyes que protejan a los empleados LGBT (Yang, 2023).

A su vez, refiere la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) que existen derechos humanos que protegen y amparan la orientación e identidad de las personas. No obstante, estos derechos no han sido lo suficientemente efectivos para contrarrestar esta problemática, ya que se evidencia que muchas de las normativas y políticas dentro de la gestión pública son poco eficientes (Enogieru et al., 2024).

Permitiendo la exacerbación del abuso psicológico, físico, emocional, comportamientos discriminatorios y amenazantes en los lugares de trabajo (Alibudbud, 2023). Tal es el caso en Brasil, en el que se encontró que plantear políticas corporativas que contribuyan a reducir la asimetría de la información sobre las prácticas amigables y de apoyo LGBT, no genera algún cambio en los resultados empresariales, por lo que el impacto de invertir para estos fines no brindarían un beneficio, asimismo, se espera que se mantenga los comportamientos adversos a la población LGBT (Silva et al., 2024).

Sumado a ello, es que no existen regulaciones o problemas que garanticen accesos a estas personas al trabajo, persistiendo la estigmatización y precariedad laboral para la población LGTB. Caso contrario, se evidencia en Chile, donde se han producido cambios que acompañan la protección de derechos en la población LGBTQ+, permitiendo que en el 2022 se logre una aceptación de la

homosexualidad en el 80.8% del país (Barrientos, 2024).

Mientras que, en otros países de Sudamérica, existen escasos estudios que refieran a la inserción laboral de personas con orientación sexual LGBTQ+, ello debido a que son pocos los antecedentes que miden la orientación e identidad de las personas, tal es el caso de Argentina, que no tiene una medida visibilizada estandarizada de población LGBTQ+, por lo que no pueden plantear políticas para poder defender sus derechos y generar agendas país que impulsen la minimización de discriminación.

Sin embargo, la población, tiene la voluntad que se incluya en la participación laboral, ejemplo de ello es en el sector pesquero, que el 55% de ciudadanos en un estudio, indicó que debe promocionarse a la población de mujeres y LGTBTQ+ participe en esa industria. Aunque son perennes los casos de discriminación, violencia y abuso (Schulze & Azcárate, 2022).

De igual forma, en Perú, en donde los niveles de aceptación sobre su orientación sexual son moderados, se evidencia que las leyes y normas no protegen de la discriminación, siendo rechazadas medidas legislativas, que generaron que el 72% de homosexuales sean discriminados y el 63% sufra de violencia física y psicológica. A su vez, el 57% de ciudadanos LGBT no da a conocer su orientación por miedo a perder su trabajo y el 20.9% indica que

puede que se les vulnere sus derechos laborales. Evidenciando indiferencia en las políticas que protejan a este grupo de personas (De la Herrán, et al., 2022).

Esto demuestra que las barreras para la inserción laboral son demasiadas para las personas con diferentes expresiones de género, sobre todo por la discordancia de su apariencia con la de su identidad, la visibilidad respecto a ser personas con diferente orientación sexual y por ende tener que atravesar por discriminación desde los procesos de entrevista, lo que acarrea en muchos de los casos despidos arbitrarios o alta rotación de puestos laborales (Perales et al., 2024).

Asimismo, dentro del mercado laboral, es lógico que se experimenten desigualdades por su orientación sexual en los puestos de trabajo debido a las altas tasas de discriminación que afecte su condición laboral y en ciertas ocasiones se les brinda las posibilidades pero con remuneraciones básicas a comparación con otros trabajadores (Kinitz et al., 2023). Ante este problema, se evidencia en países como México, Ecuador, Brasil, Colombia y Perú, que existen brechas en el ámbito laboral. Este es uno de los aspectos que se suman a lo ya existente en la sociedad y en el que las personales en el ámbito laboral están expuestas a discriminación.

Es por ello, que muchos trabajadores con diversa orientación sexual han estado prefiriendo mantenerse discretos con la finalidad de alcanzar un

puesto de trabajo, sin embargo, al 2025 en América ya están cambiando la perspectiva de esta minoría, rechazando su antigua dirección y buscando protección en bases corporativas activistas que velen por empresas alineadas a los nuevos contextos, aunque son pocas (Canaday, 2023).

A la luz de lo expuesto anteriormente, las limitaciones de la gestión pública representan una brecha entre lo establecido por las leyes y lo que ocurre en la práctica. Esta situación plantea la siguiente problemática: ¿Cuáles son las principales limitaciones que presenta la gestión pública para la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales diversas en países de Sudamérica? Además, la investigación asume una postura social, puesto que mediante la revisión de la información se podrá dar mayor visibilidad a las desigualdades existentes que enfrenta esta población, afectando su calidad de vida y su entorno como ciudadanos libres y autónomos.

En este sentido, se busca ejercer una comprensión crítica respecto al rol que asume la sociedad como actores de transformación ante situaciones de exclusión o inclusión. También desde una perspectiva práctica, se busca ofrecer nociones teóricas que permitan fomentar reformas o enfoques inclusivos que contribuyan a que tanto las políticas públicas como organizaciones erradiquen este tipo de discriminación. Por consiguiente, se tiene de objetivo de estudio el analizar las limitaciones de la

gestión pública para la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales diversas en países de Sudamérica. A su vez se plantea de objetivo específico examinar el grado de efectividad de las políticas públicas para la inserción laboral de esta población y evaluar el impacto social de dichas limitaciones en la equidad laboral.

Es importante mencionar que existen estudios que han abordado el tema, destacando Betanzos & Martínez-García (2023) quienes de forma sintetizada exponen que la discriminación contra personas con diferentes orientaciones sexuales es un problema complejo y cada vez toma mayor presencia. Desde esta perspectiva, los autores afirman que esta discriminación va de la mano con las limitaciones presentes en las políticas, razón por la cual muchas organizaciones no se enfocan en la inclusión social. Esto hace que existan ajustes en las normas sociales que promueva la elección de la oferta laboral, no siendo consistentes con el mercado laboral actual, sino que difiere por efectos contextuales que por los efectos biológicos que comúnmente se observa (Oreffice & Sansone, 2023).

Por su parte, un estudio realizado por Malta et al., (2023) explican que las personas de esta comunidad enfrentan una serie de riesgos, desde violencia, acoso, despidos, abusos laborales, entre otros, porque están particularmente expuestos a ello debido a la falta de protección legal, careciendo así

de igualdad de trato y oportunidades. Inclusive, llegando a diferenciarse por el salario, ejemplo de ello es que las mujeres homosexuales son las que ganan más que los hombres homosexual, evidenciándose una persistente sanción salarial para los hombres durante el periodo de análisis de 10 años en EE.UU (Jepsen & Jepsen, 2021). Mientras que otro estudio demuestra que son los hombres homosexuales y bisexuales los que ganan menos que los hombres heterosexuales, siendo perenne una clara desventaja ser lesbiana, gay o bisexual.

Es así que algunos países plantean propuestas de leyes y políticas para proteger la discriminación por orientación social, que involucra a los empleadores públicos y privados (Stojonovski et al., 2024). En el ámbito macro las leyes y políticas protege a los ciudadanos de toda discriminación por orientación sexual, al momento de que realice la contratación, despido, ascenso y asignación de retribución económico por parte del empleador. Sin embargo, las empresas son lentas para abogar y promover una orientación sexual diversa sin discriminación, por lo que puede existir vulneración de los derechos y discriminación por parte de los empleados de menor nivel si no existe una mejora de su nivel de conocimiento sobre estas leyes que los protegen (Achyldurdyeva et al., 2023).

Ante ello, es que, otros autores como Cancela et al., (2025) miden la orientación sexual desde las experiencias laborales, con la finalidad de

identificar posibles limitaciones que permitan desenvolverse en el mercado laboral público o privado. El resultado indica barreras como la falta de protección legal, apoyo e información, dominancia masculina y cultura fija del género binario; demostrando que todavía no existe un respaldo político acertado para que se puedan insertar a un mercado laboral público o privado sin ser vulnerados.

Esto impulsa la aplicación de la teoría de Queer, debido que entabla la relación entre la diversidad de género y el ámbito laboral, aseverando que los procesos están cambiando por lo que debe de implementarse nuevas políticas de inclusión y diversidad, dejando de lado la heteronormatividad y cisnormatividad (Escudero-Alías, 2022). La heteronormatividad refiere a las relaciones que defienden la naturaleza normal de las relaciones entre las diversas orientaciones sexuales en los contextos sociales y culturales y, la cisnormatividad, implica el ajuste a las normas y expectativas sociales de aceptar la orientación sexual de las personas (Tung & Qin, 2025). La teoría de Queer plantea la homonormalidad cuyo enfoque supone la asimilación por parte de los involucrados de lograr la aceptación sin reformar o abandonar las normas de la sociedad (Boulila & Carri, 2025).

Entonces, la teoría de Queer asevera la necesidad de brindar políticas públicas por parte del

gobierno para que se permita entablar una relación entre el mercado y la vida íntima de las personas, en el sentido que no existen perjuicios y marginaciones por orientación sexual en los fenómenos económicos. Consiguientemente se permite minimizar las vulnerabilidades y desigualdades en el mercado laboral (Bird et al., 2024).

Por ende, ello recae en la gestión pública, cuyo ente se relacionada directamente sobre los beneficios que pueden generar las políticas direccionadas a los trabajadores públicos. Así, se define a la gestión pública, como un sistema que vincula el gobierno con los ciudadanos, teniendo como propósito principal fortalecer las organismos públicos a fin de beneficiar a la población con servicios de mayor calidad, mejorando su calidad de vida, ello a través de una estructura política organizada, con grupos de acción plenamente identificados con los objetivos propuestos y con un alto contenido de responsabilidad social (Chávez-Rivas & Heredia-Llatas, 2024).

Asimismo, definimos las políticas públicas las cuales son proposiciones recomendadas para regular cierta problemática en las sociedades. Éstas se adecúan con la entrega de recursos entre los distintos estratos sociales que demuestran intereses conflictivos, todo ello a través del uso de mecanismos para transformar socialmente el estado (Barrios, 2023). Estas intervenciones del estado se realizan de manera *ex profeso* con la finalidad de

cambiar el *statu quo* en una dirección determinada y en uso de los recursos económicos, legales y organizativos del estado, buscando legitimidad en las decisiones tomadas según los recursos utilizados.

En ese sentido, la gestión de políticas se orienta a ciertos sectores que permitan incentivar, satisfacer o mejorar fines nacionales. Siendo uno de ellos la inserción laboral, que permita la oportunidad de las personas sin distinción de poder tener un puesto de trabajo. La inserción laboral se define como la integración de los individuos a la actividad económica, en un proceso que no se culmina con la obtención del empleo sino que, permite una coyuntura de estabilidad y permanencia en la labor obtenida, generándose así el mercado de trabajo; asimismo, la progresión para conseguir y sostener en el tiempo un empleo que se encuentre de acuerdo con las capacidades formativas y habilidades de un individuo (Ortiz et al., 2024).

También, se rige por la experiencia que va proporcionando habilidades y conocimientos concretos, es como definen a la inserción laboral. La experiencia laboral se refiere a una respuesta subjetiva interior de los empleados o colaboradores ante algún tipo de contacto directo o indirecto con las políticas y procesos de gestión de personas y la interacción de tareas entre los compañeros y las jefaturas. Asimismo, debe existir habilidades y conocimientos que son conceptos para potenciar los

procesos de una actividad específica, en donde juega un papel preponderante la formación y el aprendizaje adquirido, permitiendo la especialización del trabajo (Betanzos & Martínez-García, 2023).

De igual manera, deben presentar capacidad de adaptación, que refiere al potencial de una persona, entidad o sistema que puede regular, cambiar o modificar sus características y actos, con la finalidad de dar una mejor respuesta a cierta problemática o eventos negativos en los que encuentra envuelto, aprovechando algunas fortalezas y aventajarse de las oportunidades (Beltrán-Díaz et al., 2022).

Sin embargo, en el transcurso, existen brechas que permiten tal acceso. Siendo una de ellas las creadas por la orientación sexual, que según la contextualización establecida por Kinitz et al., (2023) no posibilita paridad en la inserción laboral y más cuando ya están dentro de la entidad, producto del patrón cíclico generado por la mala salud mental, separación laboral y aumento de precariedad laboral que pueden llegar a sufrir. Es así que la orientación sexual se define como un rasgo de personalidad que se genera por medio de la atracción emocional y sexual. También, se identifica 3 tipos de orientación heterosexual, homosexual y bisexual, que comúnmente se agrupan mediante las denominaciones LGBTQ (Hinkle et al., 2025).

Los heterosexuales se definen bajo la creación biforme del ser; a saber, que la feminidad se le debe atribuir exclusivamente a las mujeres, mientras que la masculinidad es un atributo exclusivo de los hombres, y la construcción social, emocional y sexual se ciñe bajo los parámetros así establecidos (Song et al., 2023).

La identidad homosexual, está definida bajo un patrón de conductas que se asienta en las atracciones físicas y emocionales, románticas y sexuales en personas del mismo género, luego de haber atravesado una serie de etapas vinculadas a su identidad, aceptación, tolerancia y orgullo (Ekstam, 2022). Las personas bisexuales, experimentan sensaciones, emociones y afecto, además de la atracción sexual y romántica, por personas de mismo género o también de otros géneros, primando en ellos el sentimiento, indistintamente de su orientación sexual.

La orientación sexual es una variable controversial debido a que está sujeta a antecedentes de marginación y discriminación, comúnmente producto que todavía siguen desprotegidos, criminalizados y patologizados por la sociedad y el gobierno. Esto va arraigando para los diversos sectores, creando barreras que aumentan su entrada al mercado laboral. Encontrándose inclusive paridad en educación superior entre homosexuales, bisexuales y heterosexuales. Sin embargo, son los homosexuales y bisexuales los que evitan

ocupaciones en donde existan los perjuicios por orientación, debido a las diferencias que se generan desde que ingresan al mercado laboral (Graves & Trond, 2024).

Metodología

La investigación se enfoca en un estudio bibliográfico, siguiendo un alcance exploratorio, descriptivo y comparativo. Exploratorio, corresponde analizar investigaciones para poder conocer si existe información referente al tema seleccionado; es descriptivo, porque va analizar y describir el contexto de la situación de los estudios para su posterior interpretación; es comparativo, debido que finalizará comparándose las investigaciones para que permita brindar resultados que manifiestas las posibles limitaciones de la gestión pública en la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales en Sudamérica.

A su vez, se hizo uso de la técnica análisis documental, debido a que se van a recopilar información de bases de datos de fuentes confiables para poder analizar e interpretar investigaciones que permitan dar cumplimiento al objetivo de investigación (Peña & Pirela, 2007). Las fuentes corresponden a información secundaria, es decir, estudios que investiguen y contextualicen las variables y dimensiones, esto permite que puedan ser comparables y afianzar un conocimiento que robustece el tema investigado.

Los estudios corresponden a bases de datos de fuentes confiables como ScienceDirect, Scopus, SciELO y PubMed. Los documentos siguieron criterios de inclusión y exclusión, se permitieron estudios con año de publicación desde el 2022 al 2025, el tipo de estudio son artículos científicos, su espacio geográfico es Sudamérica y el idioma es inglés y español. Mientras que se excluyen los libros, tesis u otro documento que no corresponda al criterio de selección.

A su vez, se han empleado fórmulas para la búsqueda de datos y los documentos recabados fueron seleccionados en función a palabras claves como “Public management”, “Gestión pública”, “Labor insertion”, “Inserción laboral”, “Sexual orientation”, “Orientación sexual”, “LGBTQ+” mientras que los criterios de inclusión se filtraron en la misma base de datos.

Asimismo, la bibliografía recabada fue de un total de 50 artículos, siendo todos ellos los empleados en el desarrollo total de la investigación. Mientras que para dar cumplimiento a los objetivos se emplearon 12 artículos, los cuales responden explícitamente el objetivo general y específico. Por consiguiente, se hacen las Tablas que permiten la realización de comparaciones y con ello conocer las limitaciones, políticas públicas, impacto social del tema coyuntural sobre orientación sexual, inserción laboral y gestión pública en Sudamérica.

Resultados

En la revisión bibliográfica se identificaron 4 bases de datos, siendo PubMed, Scopus, SciELO y ScienceDirect, las seleccionadas, por su relevancia científica y académica.

Fuente	Año de publicación				Total	%
	2022	2023	2024	2025		
PubMed	2	4	3	3	12	24%
Scopus	0	6	0	3	9	18%

SciELO	7	6	8	1	22	44%
Science Direct	1	2	2	2	7	14%
Total	10	18	13	9	50	100%

Tabla 1. Artículos según bases de datos
Nota. Los datos incluyeron los periodos 2022 – 2025.

La Tabla 1 detalla que el 44% de los artículos se recabaron de Scielo (44%), seguido de PubMed (24%). Asimismo, es el año 2023 donde se han encontrado más artículos publicados (18 en total).

Bases de datos	Motor de Búsqueda	Filtros utilizados	Total, de artículos		
			Sin filtros	Con filtros	Seleccionados
PubMed	LGBT + Employment+ Orientación sexual	Año: 2022 - 2025	100.00	35	12
Scopus	LGBT + Employment Orientación sexual	Tipo de documento: artículos científicos, año: 2022 - 2026	256	64	9
SciELO	LGBT + Employment Orientación sexual Public + management	Año: 2022 - 2025	483	154	22
Science Direct	LGBT + Employment Orientación sexual	Año: 2022 - 2025	1363	378	7
Total					50

Tabla 2. Selección de artículos según base de datos
Nota. Se trabajaron con motor de búsqueda general, debido a que en específico no brindaba bibliografía

En la Tabla 2 se obtuvo, que cuando se emplearon los filtros utilizados fueron pocos estudios seleccionados. En total corresponden a 50 artículos, elegidos por la pertinencia del tema y las variables objeto de estudio.

N.º	Título	Concepto/aporte	Contextualización	Autor
1	Occupational participation and social inclusion of the LGBTIQ+ community in the Magallanes region and the Chilean Antarctic Territory	La cultura y sociedad ha impuesto un predominio patriarcal que vulnera los derechos de personas con diversidad sexual.	En Chile, se realizan despidos debido a la orientación sexual, esto se debe a la discriminación, perjuicios, creencias y acoso a los LGBTIQ+.	Palma et al., (2022)
2	Avances y desafíos pendientes en América Latina: Violencias de género, derechos y participación	La violencia y desigualdad que afectan a mujeres y LGBTIQ+, políticas integrales, justicia social y transformación inclusiva.	En Chile, se vulnera los derechos humanos e impide la igualdad real, producto del patriarcado, como dominación estructural.	Aranda-Friz et al., (2024)
3	Discrimination against lesbian and gay job seekers: An artefactual field experiment in urban Ecuador	Existen efectos adversos generados por la constante estigmatización a las personas LG.	En Ecuador, el personal reclutador de recursos humanos de las empresas, público y privado, influye en la elección de candidatos LG, lo que discrimina su elección e interacción.	Zanoni et al., (2024)
5	Narrativas biográficas: visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual	La comprensión de las dinámicas de discriminación por orientación sexual en el entorno laboral promueve la diversidad.	En Ecuador, las dinámicas de homosocialidad excluyente y la relegación de determinadas formas de masculinidad son factores que contribuyen a que la discriminación laboral persista.	Gallegos & Samudio (2024)
6	LGBTI+fobia de Estado na tessitura das políticas de morte: insegurança social, negligência e crimes de ódio	Se identifican los límites del constitucionalismo liberal, fundamentado en una incorrecta igualdad, favoreciendo posturas LGBTIfóbicas.	En Brasil, ante la ausencia de legislación favorable, la lucha contra la LGBTIfobia es combatida a través de una interpretación de la constitución, particularmente en los asuntos de discriminación y racismo.	Irenau et al., (2024)
7	Disputas em torno da Regulamentação da Profissão: A Psicologia em Defesa das Orientações Sexuais e Identidades de Gênero	La despatologización de todo lo que no es heterosexual ha sido un acierto histórico para combatir lo que solo había traído violencia y sufrimiento.	En Brasil, la violencia contra la comunidad LGBTI es visible en las familias, escuela y trabajo, provocando exclusión y, principalmente, desempleo.	Gastalho (2022)
8	À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho	Se evidencia la completa marginación de las personas travestis conllevando eventos de violencia física incluso en el mundo laboral.	En Brasil, se contextualiza indicadores sociodemográficos y de acceso de personas trans y travestis en situación de paro.	Panisa & Moresco (2022)
9	Transgender people and travestis experiencing homelessness in Salvador: a descriptive study on sociodemographic profile and access to social assistance and health services, Brazil, 2021 and 2022	Se abordaron las principales barreras que enfrentan mujeres transgénero, respecto a la discriminación social, laboral y en temas de salud.	En Brasil, se hizo una aproximación de la orientación sexual vinculada al ámbito laboral, enfocado en la discriminación y en el difícil acceso de adaptación y aceptación.	Dias et al., (2025)

10	Terapia ocupacional social e justiça social: diálogos a partir das demandas trans	El fortalecimiento de los derechos sociales de la demanda trans fortalece y apoya su inserción en el mercado laboral.	En Brasil, la población trans construye estrategias para enfrentar condiciones adversas, sobre todo en justicia social y el ámbito ocupacional.	Melo et al., (2023)
11	¿Promover la diversidad y la inclusión de la mano del estado? Análisis de la política pública LGBT en Bogotá	Se logró institucionalizar las demandas del movimiento LGBT gracias a acuerdos políticos que aseguraron su implementación.	En Colombia, existe la necesidad de requerimiento de un trabajo articulado para atender las necesidades y reorganizar a los grupos poblacionales LGBTIQA+.	Díaz et al., (2024)
12	Bienestar en mujeres trans: aproximaciones desde las trayectorias ocupacionales de profesionales de la salud	Para la comunidad trans, es la familia el soporte más importante para la construcción de su bienestar.	En Colombia, el trabajo con la comunidad trans permite reconocer y comprender su perspectiva, libertad de expresión y bienestar, incluso en asuntos profesionales y ocupacionales.	Hoyos-Hernández et al., (2024)
13	División sexual del trabajo en la industria pesquera argentina. Exploraciones empíricas con relación a las reformas de la Ley de Pesca N° 24922	La no presencia de derechos hace que no en todos los sectores laborales se incluye a las mujeres y personas LGBTQ+,	En Argentina, existe apoyo de la población en indicar que debe promocionarse a la población de mujeres y LGTBTQ+ en cualquier industria o sector laboral. Aunque se deben velar por minimizar la discriminación.	Schulze & Azcárate (2022)
14	Satisfacción con la vida e identidad de orientación sexual en personas LGBT de la ciudad de Lima metropolitana.	Son escasas las medidas legislativas y el apoyo que acepten la orientación sexual de las LGBT.	En Perú, EL 72% de homosexuales es discriminado, el 63% no da a conocer su orientación por sexo y para el 20.9% se vulnera sus derechos laborales.	De la Herrán, et al., (2022)

Tabla 3. Aportes de artículos seleccionados

Discusión

De acuerdo con la presente revisión de artículos, y conforme con el propósito de identificar las limitaciones en la gestión pública para la inserción laboral de poblaciones vulnerables por su orientación sexual en Sudamérica, los resultados permiten evidenciar en países como Ecuador, cómo la homosocialidad excluyente contribuye a que la discriminación laboral sea persistente, sobre todo en entornos laborales que no promueven la diversidad ni toleran las distintas orientaciones de índole sexual, siendo ésta una evidente limitación.

Asimismo, se evidencian limitaciones ante la ausencia de legislación que favorezca a las comunidades LGBTI, por lo que el gobierno brasileño tiene que apelar a la constitución política para combatir la LGBTIfobia, siendo este, un problema estructural evidenciado también en Chile, originado en el patriarcado y que incluye la vulneración de derechos humanos e impide la igualdad, emergiendo lamentables casos de discriminación.

Estos hallazgos van en concordancia con Betanzos & Martínez-García (2023) quienes también identificaron que la discriminación contra personas de variadas orientaciones sexuales en un problema intrincado y con cada vez mayor presencia en la sociedad, generando malestar, odio y sentimientos de encono por los prejuicios, desigualdades, estigmatizaciones y rechazos hacia la comunidad LGBTI.

Además, Achyldurdyeva et al., (2023) identificaron que el marco legal que protege todo tipo de racismo, censura o discriminación sexual en el ámbito laboral es insuficiente y lento, lo que termina promoviendo, tácitamente, una vulneración de los derechos de los empleados y una discriminación con motivo de su orientación sexual. Ello se reafirma con el estudio de Cancela et al., (2025), quienes observaron barreras en el apoyo, acceso a la información y protección legal del género no binario en su inserción al mercado laboral emergente.

En esa misma línea, y respecto de dichas limitaciones en la inserción laboral de poblaciones vulnerables por su orientación sexual en Sudamérica, las comunidades LGBTI enfrentan una completa marginación en el mundo laboral que incluye eventos de violencia física, barreras sociales y laborales.

Se evidencia en los hallazgos que las mujeres transgénero resultan las más afectadas, padeciendo

dificultad de adaptación y aceptación tanto de su orientación sexual como en dificultades de acceso al mercado laboral. Así, también se evidencia tipos de dominación y vulneración de derechos humanos que impiden una igualdad acorde a la actualidad.

Estos resultados se condicen con el hallazgo de Verona & Espinel (2023) quienes identificaron dentro del mundo laboral, que un gran número de personas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ son sometidos a varios tipos de discriminación, como la obligación de ocultar su verdadera identidad, la evidente dificultad de acceder a mejores puestos de trabajo y salarios que se encuentran debajo de establecido legalmente.

Adicionalmente, Boulila & Carri (2025) indican la estigmatización hacia la población LGBT y la importancia en la búsqueda de garantías en la solución de problemas que aseguren y respalden el acceso sin discriminación ni violencia de los miembros de esta comunidad al mercado laboral. A ese respecto, Perales et al., (2022) identificaron también, barreras en la inserción laboral de personas con diferentes expresiones de género, los cuales atraviesan discriminación en los procesos de contratación y en la rotación de puestos laborales, principalmente por la discordancia de su apariencia física con la identidad registrada en la documentación.

También, respecto del propósito de examinar el grado de efectividad de las políticas públicas en

esta población y evaluar el impacto social de dichas limitaciones en la equidad laboral, en Colombia se consiguió formalizar y atender las demandas del movimiento LGBT gracias a acuerdos políticos que aseguraron la implementación de mecanismos acorde a dichas demandas a través de un trabajo articulado con el fin de reorganizar los grupos poblacionales y atender las necesidades específicas de la comunidad LGBTIQ+.

En Brasil, la propia población trans diseñó estrategias para enfrentar las condiciones desfavorables en términos de justicia social y en el ámbito ocupacional, a través del planteamiento de demandas que fortalezcan sus derechos sociales y apoyen su inserción, además de combatir la violencia y sufrimiento que llegó como consecuencia de la exclusión por la orientación sexual, logrando el histórico acierto de despatologizar la homosexualidad y otras expresiones de sexualidad.

Los hallazgos están de acuerdo con lo encontrado por Stojonovski et al., (2024) quienes explicaron que ciertos países impulsan acciones legales y políticas con el fin de prevenir y sancionar la discriminación a causa de la orientación sexual, siendo que estas medidas buscan garantizar que, tanto empleadores del sector público como del sector privado respeten los derechos de todas las personas, fomentando entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Ante ello, y de acuerdo con Escudero-Alías (2022), surge también la Teoría de Queer, respecto de la necesidad de inclusión de nuevas políticas de diversidad, que defiendan la normalidad de relaciones entre las diversas orientaciones sexuales y de acuerdo a distintos contextos socioculturales, planteando la homonormalidad como un enfoque que supone la asimilación por parte de los involucrados de lograr la aceptación sin cambiar o abandonar las normas de la sociedad.

Asimismo, Bird et al., (2024), manifiestan la importancia de brindar políticas públicas por parte de los gobiernos para mejorar la relación entre el mercado laboral y la vida íntima de las personas, dejando de lado las marginaciones y prejuicios por la orientación sexual, minimizando así las desigualdades sociales en el mercado laboral.

Conclusiones

La homosocialidad excluyente, la ausencia de legislación y marco normativo en favor de las comunidades LGBTI, la vulneración de los derechos y la discriminación emergen como principales limitaciones de la gestión pública para la inserción adecuada de personas con orientaciones sexuales diversas en países en Sudamérica. A ello, se suma una completa marginación en el mundo laboral, principalmente en mujeres transgénero; que incluye, eventos de violencia física, barreras sociales y laborales, tipo de dominación y vulneración de derechos.

Las políticas públicas de inserción laboral implementadas en las poblaciones LGBTI en Sudamérica evidencia avances significativos. En Colombia, la implementación de acuerdos políticos permitió atender las demandas de la comunidad LGBTI mediante la adecuación de mecanismos que atendían las necesidades de esta comunidad, logrando organizar los grupos poblacionales y favoreciendo un proceso de inclusión estructurado; ello contribuyó a mejorar la equidad laboral.

En Brasil, las propias personas trans lideraron estrategias que buscaron garantizar justicia social y ampliar su participación en el mercado laboral, lo que incluyó la presentación de demandas para fortalecer derechos sociales y combatir la violencia. Entre los logros más importantes como impacto social se destaca la despatologización de la homosexualidad y otras expresiones de sexualidad no binaria, lo que marcó un hito en la lucha por la igualdad.

Referencias

- Achyldurdyeva, J.; Wu, L. & Datova, N. (2023). Understanding LGBT individuals' employment environment in Taiwan: A relational framework perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Alibudbud, R. (2023). Impact of mental health legislation on public interest and awareness of common mental disorders: Insights from an infodemiological study of search Vols. from 2004 to 2021 in the Philippines. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 211(10), 791–795. Documento en línea. Disponible

<https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001691>

- Aranda-Friz, V.; Vega-Carvajal, D. & Acuña-Díaz-Tendero, M. (2024). Avances y desafíos pendientes en América Latina: Violencias de género, derechos y participación. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia* Vol. VIII, N.º Especial, 2024, 1-17 ISSN 0719-8213 Documento en línea. Disponible DOI: <http://dx.doi.org/10.23854/autoc.v8i3.548>

- Barrios Aular, D. J. (2023). Políticas públicas: Lo conceptual y de Contexto. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 5(4), 45-53. Epub. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.47606/acven/ph0205>

- Barrientos, J. (2024). Prejuicio sexual y de género. Sus efectos en la salud mental de la población LGBTTTIQ+. Documento en línea. Disponible <https://ceu2.izt.uam.mx/difusion/index.php/2024/03/05/prejuicio-sexual-y-de-genero-sus-efectos-en-la-salud-mental-de-la-poblacion-lgbtqq-jaime-barrientos>

- Beltrán-Díaz, A.; Álvarez-Melgarejo, M.; Garavito-Hernández, Y. (2022). Influencia de la capacidad de aprendizaje y de adaptación sobre la capacidad de innovación en producto en la industria colombiana *Revista Universidad y Empresa*, vol. 24, núm. 43, 2022, julio-diciembre, pp. 1-39 Universidad del Rosario Documento en línea. Disponible DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.11469>

- Betanzos-León, N. & Martínez-García, I. (2023). Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España. *Revista Complutense de Educación*, 34(2), 313-323.

- Bird, M. D., Swann, C., & Jackman, P. C. (2024). The what, why, and how of goal setting: A review of the goal-setting process in applied sport psychology practice. *Journal of Applied Sport Psychology*, 36(1), 75–97. Documento en

- línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/10413200.2023.2185699>
- Boulila, S.C. & Carri, Ch. (2025). Beyond homonormativity versus anti-normativity: Recognising transformative practices of rainbow families in rural alpine Switzerland. *Journal of Rural Studies*, Volume 117, id.103635. Documento en línea. Disponible DOI: [10.1016/j.jrurstud.2025.103635](https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2025.103635)
- Canaday, M. (2023). *Queer Career: Sexuality and Work in Modern America*. Princeton University Press
- Cancela, D., Stutterheim, S. E., & Uitdewilligen, S. (2025). The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of Homosexuality*, 72(1), 60–88. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Chávez-Rivas, P. I. & Heredia-Llatas, F. D. (2024). Modernización de la Gestión Pública en los diferentes niveles de gobierno, una revisión literaria. *Revista Nacional de Administración*, 15(1), 71-85. Documento en línea. Disponible <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v14i2.3978>
- De la Herrán Gascón, A., Ortega, M. P., & Briones, V. F. V. (2022). Génesis de una universidad inclusiva en Ecuador: La Universidad Técnica de Manabí. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70(2), 167-194. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.35362/rie70266>
- Dias, W. P., Nunes, T. S., Nascimento, I. M. R., Abade, E. A. F., Dultra, L. S., Marinho, M. L., Ribeiro, G. S., & Nery, J. S. (2025). Transgender people and travestis experiencing homelessness in Salvador: a descriptive study on sociodemographic profile and access to social assistance and health services, Brazil, 2021 and 2022. *Epidemiologia e servicios de saude: revista do Sistema Único de Saude do Brasil*, 33(spe1), e2024515. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/S2237-96222024v33e2024515.especial.en>
- Díaz López, J.M.; Ávila, L.C. & Navarrete Duque, C.M (2024) ¿Promover la diversidad y la inclusión de la mano del Estado? Análisis de la política pública LGBT en Bogotá. *Revista de estudios de género: La ventana*. ISSN 1405-9436, Vol. 7, N.º. 59, 2024, págs. 10-41. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9279458>
- Ekstam, D. (2022). Change and continuity in attitudes toward homosexuality across the lifespan. *Journal of Homosexuality*. Advance online publication. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.2004795>
- Escudero-Álías M. (2022). The institutionalization of queer theory: Where has lesbian criticism gone? *Journal of lesbian studies*, 26(3), 253–268. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/10894160.2021.2003515>
- Enogieru, I., Blewitt-Golsch, A., Harta, L. & Legrand, S. (2024). Prevalence and correlates of workplace violence: descriptive results from the National Transgender Discrimination Survey. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1136/oemed-2023-109197?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle
- Gallegos-Montero, R & Samudio Granados, M. (2024). Narrativas biográficas: visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual. Documento en línea. Disponible DOI: <https://doi.org/10.32719/25506641.2025.17.3>
- Gastalho de Bicalho, P.P. (2022). Disputas em torno da Regulamentação da Profissão: A Psicologia em Defesa das Orientações Sexuais e Identidades de Gênero. *Psicologia Ciência e Profissão*. Documento en línea. Disponible DOI: [10.1590/1982-3703003264832](https://doi.org/10.1590/1982-3703003264832)

- Graves, J. & Trond, C. (2024). Employment discrimination and labor market protections for sexual minorities in Brazil. *Labour Economics*, 90, 102548.
- Hoyos-Hernández, P. A., Carreño Uribe, A. V., Soto Díaz, L. A., & Valderrama, L. J. (2023). Bienestar en mujeres trans: aproximaciones desde las trayectorias ocupacionales de profesionales de la salud. *Saúde E Sociedade*, 32(4), e220112es. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220112es>
- Hinkle, K. H. et al., (2025). Binary Parameters for the Recurrent Nova T Coronae Borealis. Documento en línea. Disponible <https://iopscience.iop.org/article/10.3847/1538-4357/adbe63>
- Irineau, B.A.; Freitas, L.O.; Andrade, B.O. & Silva, M.A.R. (2024). LGBTI+fobia de Estado na tessitura das políticas de morte: insegurança social, negligência e crimes de ódio. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro) 2024, N.º 40 elocation e22302. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2024.40.e22302.a.pt>
- Jepsen, Ch. & Jepsen, L. (2021). Convergence Over Time or Not? U.S. Wages by Sexual Orientation, 2000-2019. *Labour Economics* 74(1):102086. Documento en línea. Disponible DOI: [10.1016/j.labeco.2021.102086](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102086)
- Kinitz, D. J., Gould, W. A., Shahidi, F. V., MacEachen, E., Mitchell, C., Craig-Venturi, D., Ross, L. E. (2023). Addressing knowledge gaps about skills of 2SLGBTQ+ people in Canada: A scoping review and qualitative inquiry. A report for Employment and Social Development Canada. Documento en línea. Disponible <https://lgbtqhealth.ca/projects/foundationaltransferableskills.php>
- Malta, M.; Baptista, A.; Furtado, C. & Legrand, S. (2023). Addressing discrimination and violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer (LGBTQ) persons from Brazil: a mobile health intervention. Documento en línea. Disponible DOI: [10.1186/s12889-023-16857-4](https://doi.org/10.1186/s12889-023-16857-4)
- Melo, K. M. M. de., Farias, M. N., & Lopes, R. E. (2023). Terapia ocupacional social e justiça social: diálogos a partir das demandas trans. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional*, 31, e3421. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO262234211>
- Oreffice, S. & Sansone, D. (2023). Commuting to work and gender norms by sexual orientation, *Labour Economics*, Volume 85, 2023, 102451, ISSN 0927-5371. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102451>.
- Ortiz, M., Larregui, G., & Rivera, J. (2024). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *RAN*, 10(1), 121-144. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.29393/ran10-9fimj30009>
- Palma Candia, O.; Alarcón Agüero, C.; Briones Pino, C.; Gutiérrez Márquez, V.; Haro Vera, F. & Hernández Douglas, J. (2022). Perspectiva de género y diversidades sexuales en el currículo de Terapia Ocupacional de la Universidad de Magallanes. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoao400538983>
- Paniza, M. & Moresco, M. (2022). À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. Documento en línea. Disponible DOI: [10.1590/s0034-759020220305](https://doi.org/10.1590/s0034-759020220305)
- Peña V. T. & Pirela M. J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81. Documento en línea. Disponible <https://tinyurl.com/3psj9ea4>
- Perales, F; Campbell, A. & Elkin, N. (2024). Acoso sexual en el trabajo y bienestar laboral entre empleados Documento en línea. Disponible <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0>

- [8862605241285994&hl=es&sl=en&tl=es&client=sge#:~:text=Acoso%20sexual%20en%20el%20trabajo,Alice%20Campbell%2C%20Nicki%20Elkin%2C%202025](https://doi.org/10.18224/baru.v9i1.13082)
- Silva, A.; et al., (2024). Distribuição Espacial Do Acesso Ao Saneamento Básico Na Chapada Diamantina. *Revista Baru - Revista Brasileira de Assuntos Regionais e Urbanos*, vol. 9, DOI.org (Crossref), Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.18224/baru.v9i1.13082>
- Schulze, M. & Azcárate, J. (2022). División sexual del trabajo en la industria pesquera argentina. Exploraciones empíricas con relación a las reformas de la Ley de Pesca N.º 24922. *Estudios del trabajo*, (63), 1-25. Documento en línea. Disponible https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562022000100001&lng=es&tlng=es.
- Song, Jieun; Kim, Byunjun; Kim, Minjeong; Iverson, Paul (2023). The Korean speech recognition sentences. *ASHA journals. Dataset*. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.23641/asha.24045582.v1>
- Stojanovski, K.; Kageha, E.; Gutabarwa, L.; Otukpa, E.; Mutuku, E.; Ushie, B. (2024). Othering and marginalizing the “Queer” in Rwanda: Findings from Public Perceptions and Lived Experiences of LGBT People. *Sexuality Research and Social Policy*. 22(1):108-121. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1007/s13178-024-01026-y?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle
- Tung, R.L. & Qin, F. (2025). Hyperglobalization at a crossroads: revisiting research on global mobility. *Journal of International Business Studies*, 56, 1093–1101. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1057/s41267-025-00792-0>
- Verona Martel, M. C. & Espinel Herrera, M. (2023). Discriminación por orientación sexual: política de las empresas españolas. *Trascender, Contabilidad Y Gestión*, 8(22), 106–134.
- Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.199>
- Yang, H. (2023). Dilemma of employment discrimination against American LGBT employees and its judicial response from the perspective of China. *Labor History*, 64(5), 514–527. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2225428>
- Zanoni, W.; Hernández, H.; Zambrano, O. & Quiroz, G. (2024). Discrimination against lesbian and gay job seekers: An artefactual field experiment in urban Ecuador. *Labour Economics*, Volume 88, 2024, 102531, ISSN 0927-5371. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102531>