

## Sentidos subjetivos de encargados de seleccionar personal, sobre la discriminación hacia personas homosexuales.

*Alexander Apóstol.*

Estudiante de pre-grado de la Licenciatura en Psicología, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

*María Zambrano.*

Estudiante de pre-grado de la Licenciatura en Psicología, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

### Resumen

La discriminación laboral durante el proceso de selección de personal representa la primera barrera de acceso para las personas acceder a puestos de trabajo, esta suele ser más frecuente para las personas homosexuales, quienes atraviesan diferentes formas de discriminación y segregación en sus contextos laborales. El presente artículo, basado en una investigación cualitativa, con el principal propósito de develar los sentidos subjetivos de los trabajadores encargados de la selección de personal sobre la discriminación hacia personas homosexuales, en empresas del estado Lara, revela, a partir del análisis de la información, que los sentidos subjetivos de los encargados de la selección de personal guardan relación con los factores socio-históricos de la cultura venezolana, que se vinculan con el conservadurismo y la discriminación, la cual se ha normalizado mediante prejuicios y comentarios estereotipados que no escapan del contexto laboral. Reflejando procesos organizacionales con estructuras jerárquicas verticales con una autoridad dominante y rígida, que envuelve a procesos de selección complejos para grupos socialmente excluidos, como lo son las personas homosexuales, se observa que los encargados de selección de personal han ido interiorizando elementos de la cultura organizacional conservadora característica de las empresas del estado Lara en las que laboran, para adaptarse a dichas premisas mediante códigos de comportamientos implícitos que a pesar de no ser abiertamente reconocidos por estos, constituyen manifestaciones de discriminación.

Palabras claves: Sentidos subjetivos, subjetividad, discriminación, selección de personal, homosexualidad.

## Subjective senses of those in charge of recruiting personnel, on discrimination against homosexual people.

### Abstract

Labor discrimination during the selection process represents the first access barrier for people to access jobs, this is usually more frequent for homosexual people, who experience different forms of discrimination and segregation in their work contexts. This article based on qualitative research, whose main purpose was to develop the subjective senses of the workers in charge of the selection of personnel on discrimination against homosexual people, in companies of the state of Lara. Proved in the analysis of the information that the subjective senses of those in charge of the selection of personnel are related to the socio-historical factors of the Venezuelan culture, which are linked to conservatism and discrimination, which has been normalized through prejudices and stereotyped comments that do not escape the work context, reflecting organizational processes with hierarchical structures with a dominant authority and rigid verticals, which involves complex selection processes for to socially excluded groups, such as homosexuals, reflecting that those in charge of personnel selection have been internalizing elements of the strong conservative organizational culture characteristic of the Lara state companies in which they work, adapting to said premises through implicit codes of behavior that, despite not being openly recognized by these, constitute manifestations of discrimination.

Keywords: Subjective senses, subjectivity, discrimination, personnel selection, homosexuality.

## Introducción

La diversidad sexual se encuentra en todos los ambientes donde los seres humanos nos desarrollamos; a pesar de ser la heterosexualidad la orientación sexual con mayor reconocimiento y visibilidad social, la homosexualidad ha estado siempre presente en el transcurrir de la historia de la humanidad, no obstante, a lo largo de esta, ha sido catalogada como algo inmoral, indecente y como una enfermedad mental (Lird, Barrios y Torales, 2018). No es sino hasta 1973, que fue descartada por la Asociación Americana de Psiquiatría de la lista de trastornos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (Rincón y Zambrano, 2017).

No obstante, en nuestra sociedad, actualmente aún existe discriminación hacia las personas homosexuales, la cual se da en diferentes contextos: familiares, sociales, educativos y laborales. Así, las personas no heterosexuales muchas veces en sus trabajos atraviesan diferentes formas de discriminación, las cuales no siempre son directas, por ejemplo, soportan "chistes" homofóbicos por parte de sus compañeros, presiones para trabajar más horas de las debidas, subestimación de sus capacidades intelectuales, entre otras muestras de comportamientos considerados desagradables (Acosta, Ayala, Suárez, Lucas, y Ruíz, 2019).

En específico, la discriminación en el proceso de selección de personal es parte de la discriminación laboral que las personas homosexuales enfrentan, al ser el primer punto que marca una barrera de acceso a las organizaciones y, por tanto, a un trabajo que se ejerza en condiciones de equidad, seguridad y dignidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). En este proceso de selección, los encargados son, por lo general: Psicólogos(as), Licenciados(as) en Recursos Humanos, en Relaciones Industriales, entre otros especialistas con carreras similares, quienes al tener que tomar una decisión sobre si él o la aspirante es elegible o no para el puesto de trabajo, desde su subjetividad, pueden desarrollar pensamientos o conductas discriminatorias, en contra de las personas homosexuales, al margen de los criterios objetivos, de manera que, la subjetividad de lo que estos consideren discriminación o no, toma un rol fundamental.

En este sentido, tal como afirma Monroy (2017), el estudio de la subjetividad es importante al aproximarnos al fenómeno de la discriminación y a la sexo-género diversidad. Así, en nuestra sociedad predomina la heteronormatividad que impone la heterosexualidad, bajo roles y comportamientos que hemos internalizado y que estructuran la subjetividad, en donde la homosexualidad no tiene cabida como un comportamiento aceptable, provocándose así la discriminación, y por consecuencia, diversas alteraciones psicológicas, en las personas homosexuales, quienes se ven afectadas en su bienestar y salud mental. Entre estas afecciones se encuentran: depresión, ataques de pánico, baja autoestima, estrés, dependencia al alcohol y drogas, incremento de ideación y riesgo suicida (Barrientos y Cárdenas, 2013).

Cabe acotar que, en Venezuela, de acuerdo con los informes emitidos por la Red LGBTI Venezuela (2015) y Venezuela Diversa Asociación Civil (2015), respectivamente, en referencia a los derechos de las personas LGTBI, estas afrontan diferentes formas de discriminación y ataques contra su integridad moral, psicológica y física que transgreden el ejercicio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el país todavía no cuenta con avances significativos en el reconocimiento y protección de estos derechos; a su vez, los datos y estadísticas que se manejan no son exactos por la falta de denuncias de las víctimas, a causa del temor de ser revictimizadas y la desconfianza en el sistema de justicia.

Aunado a esto, se observa la existencia de escasos estudios en Venezuela desarrollados desde la psicología, relacionados con la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral. Al respecto, Alviarez y Lourenco

(2018), reportan la presencia de una laguna de conocimientos sobre la sexo-diversidad y la discriminación de las personas LGBTIQ+ en el país.

Por lo tanto, sobre la base de las ideas expuestas, se plantearon los siguientes propósitos para la investigación. Como propósito general: develar los sentidos subjetivos de los trabajadores encargados de la selección de personal sobre la discriminación hacia personas homosexuales, en empresas del estado Lara. Y como propósitos específicos: conocer cómo se constituyen los sentidos subjetivos de la discriminación hacia las personas homosexuales en los encargados de la selección de personal, e interpretar los relatos de los trabajadores encargados de seleccionar al personal, en torno a la discriminación hacia personas homosexuales.

## **Referentes teóricos**

### Selección de personal

La selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita. De esta manera, se debe tener presente que la selección de personal es un sistema de comparación y elección, siendo completamente necesario que se apoye en algún parámetro o criterio de referencia para que la comparación tenga cierta validez. El parámetro o criterio de la comparación y la elección se debe extraer de la información sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas y sobre los candidatos que se presentan (Chiavenato, 2009).

### Esterotipos

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2012) destaca que un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes como portadores del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate. En tal sentido, un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y comúnmente falsas, que giran alrededor de la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma determinada.

### Prejuicios

La CNDH (2012) indica que un prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuzgarla, emitir una opinión o juicio, por lo general desfavorable sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. De este modo, los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado.

### Heteronormatividad

La heteronormatividad es concebida por Wences-Acevedo (2016) como la primacía de la imposición de la heterosexualidad como única expresión de la sexualidad válida, posible y exitosa en la sociedad, esto con diversas representaciones casi invisibles de normalización. En este sentido, imponer la heterosexualidad como obligatoria, sin contemplar la existencia de la diversidad, significa por sí mismo discriminación hacia las personas no heterosexuales.

## Homofobia

Por otro lado, Rodríguez, Mancinas y Carrera (2017) señalan que la homofobia es un mecanismo social y un principio ideológico basado en un sistema de creencias y valores cimentados en el modelo heteronormativo, y se caracteriza por una hostilidad dirigida hacia las personas que no son heterosexuales. Según estos autores, la homofobia se manifiesta a través de diversas formas, que van desde las más sutiles (omisión, silencio, burla, desprecio o exclusión), hasta la violación de las garantías legales y civiles de las personas homosexuales.

## Discriminación

La discriminación, según Rodríguez (2005), es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por consecuencia (intencional o no) dañar sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Entre las características de la discriminación se encuentran: A) Es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en un proceso de normalización. B) Es progresiva, sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y a mayor discriminación. C) Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades; constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias. D) Obedece a distintas causas, pero el resultado por lo general es el mismo: la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos. E) La discriminación puede generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, y ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan (CNDH, 2012).

### Discriminación por orientación sexual y discriminación laboral

La Acción Ciudadana Contra el SIDA [ACCSI] (2016), define la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos, que tenga por objeto o por resultado ya sea de jure o de facto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.

Las prácticas discriminatorias por motivos de orientación sexual e identidad de género han colocado a las personas homosexuales frente a múltiples situaciones de rechazo, invisibilidad, estigmatización y violencia, imposibilitando el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos, políticos y sexuales, el acceso a servicios básicos como salud y educación, discriminación laboral en lo referente a la obtención y curso del trabajo formal, desprotección legal, obstruyendo con ello la movilidad y garantías dentro del marco social en lo concerniente a todo lo simbólico y material que este provee (Rodríguez, 2016).

Específicamente, al hacer referencia a la discriminación laboral, conviene subrayar que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2007), esta se describe como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (p. 9).

En tal sentido, con respecto a la discriminación laboral hacia las personas homosexuales, Vaca (2019) sostiene que las personas homosexuales han sido discriminados en al menos uno de los procesos de recursos humanos, como selección de personal, ascensos, despidos y renuncias, destacándose el hecho de no ser seleccionados para una vacante laboral, el ser despedidos a causa de su orientación sexual y el no ser considerados para un ascenso, sin tomar en cuenta su desempeño y experiencia laboral, siendo esto una violación a sus derechos laborales, lo que en definitiva puede tener efectos en la calidad de vida de estas personas.

### Subjetividad y sentidos subjetivos

La subjetividad, es entendida por González (2013) como la producción simbólico-emocional que emerge ante una experiencia vivida, la cual integra lo histórico y lo contextual en el proceso de su configuración, es decir, la subjetividad en sí misma es creada por eventos pasados que se relacionan con eventos presentes, tomando en cuenta aspectos emocionales, históricos y contextuales que naturalmente construyen la subjetividad, tal y como ya fue definida. Desde esta perspectiva, la subjetividad se organiza en las prácticas de los individuos y grupos, siendo una dimensión compleja, que involucra tanto lo psicológico como lo social en una relación recursiva, y cuya naturaleza es histórica y social (González, 2010).

El efecto de toda experiencia vivida entra en la subjetividad a través de los sentidos subjetivos, los cuales la persona produce a partir de su configuración subjetiva en ese momento particular. Los sentidos subjetivos son el proceso a través del cual toda experiencia es reconfigurada y se transforma en subjetiva. En dicha representación de subjetividad, el sentido subjetivo es definido como aquella unidad de los procesos simbólicos y las emociones, donde la aparición de uno marca la emergencia del otro sin constituirse en su causa, representando una producción del sistema subjetivo (González, 2013).

### Metodología

El enfoque de investigación es cualitativo, bajo un paradigma socio-crítico, el cual se fundamenta en la crítica social con un carácter autorreflexivo; este, considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano. El mismo, busca superar el reduccionismo del positivismo, analizar la realidad y potenciar el cambio. Sus principales representantes son Horkheimer, Apple, Habermas y Freire, todos ellos centrados en el compromiso del investigador como agente de cambio y liberación social (Alvarado y García, 2008). Además, se empleó el método fenomenológico.

Por otro lado, la selección de los participantes fue intencional y se tomó en cuenta que cumplieran con las siguientes condiciones: Ser trabajadores(as) actualmente en empresas privadas del sector agroindustrial, ubicadas en Venezuela, en el estado Lara. Ser responsables del proceso de selección de personal dentro de la organización en donde trabajan. Presentar como mínimo 02 años de experiencia en el área de selección de personal. Además de contar con la disposición de colaborar con la investigación. Así, tomando en cuenta los criterios antes mencionados, la cantidad de los participantes para la investigación fue de 06 personas, 05 de ellas mujeres y 01 un hombre con edades comprendidas entre 25 a 44 años y contando desde 02 hasta 22 años de experiencia trabajando en el área de la selección de personal.

Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada, por ser considerada dinámica y no directiva, sobre las entrevistas semiestructuradas, Troncoso y Amaya (2017) señalan que por su carácter flexible y dialógico permiten crear un entorno de confianza, que comienza con una pregunta que se puede ir adaptando a las

respuestas de la persona que se va a entrevistar. En este sentido, para la realización de la entrevista se tomó como referencia el formulario de entrevista semiestructurada elaborado por Henríquez y Díaz (2019) para su trabajo de investigación sobre “Percepción y representación de la comunidad LGBTI en la sociedad”. Cabe mencionar, que se utilizaron libreta de notas y las grabaciones de voz, mediante la utilización de teléfonos celulares, como instrumentos de apoyo que facilitaron el registro de la información suministrada por los participantes.

En relación procedimiento de la investigación, comenzó al preseleccionar a los participantes para la investigación, tomando en cuenta las condiciones previamente descritas. A estas personas se les hizo saber mediante un encuentro virtual la naturaleza de la investigación, para luego preguntarles si deseaban formar parte de esta. Una vez aceptada la participación se entregó a las personas un consentimiento informado para que estas pudieran firmarlo y así contar con su autorización. Después, se realizó la entrevista semiestructurada en un ambiente tranquilo, sin ruidos ni distractores, grabando a cada uno de los participantes.

Posteriormente, se escuchó y transcribió de manera exacta cada una de las entrevistas en un documento Word, para luego realizar el análisis del contenido a partir de la información obtenida, esto permitió crear etiquetas de análisis, identificando las semejanzas, diferencias y frecuencias a lo largo de los datos recolectados, después se realizó la categorización de dicha información, para seguidamente, utilizar la técnica de triangulación. Por último, se desarrollaron las conclusiones y reflexiones finales, respondiendo de esta forma a los propósitos de investigación. Cabe acotar, que la presente investigación estuvo sustentada por criterios de validez cualitativos, como la credibilidad, confirmabilidad, transferibilidad y consistencia, según lo planteado por autores como (Rada, 2007), (Castillo y Vásquez, 2003) y (Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo, 2012).

## **Resultados**

Para el proceso de análisis, con el fin de cumplir con los propósitos de la investigación, se seleccionaron las ideas principales de las entrevistas obtenidas, surgiendo 32 etiquetas, que fueron agrupadas en 6 categorías analíticas: “Normalización de la discriminación”, “Procesos de selección complejos”, “Adaptación a los procesos organizacionales”, “Estructuras jerárquicas dominantes”, “Sociedad y cultura conservadoras” y “Estereotipos asociados a la homosexualidad”. Cabe destacar, que el agrupamiento se hizo según el criterio de relación por similitud de contenido; seguidamente, se triangularon los discursos de los actores sociales, con los referentes teóricos y con la interpretación de los investigadores.

La primera categoría: “Normalización de la discriminación”, agrupa las opiniones, comentarios y comportamientos discriminatorios hacia las personas homosexuales por parte de los encargados de la selección de personal entrevistados. Prácticas que se han ido normalizando y tienen un carácter subjetivo y social, considerando lo que sostiene González (2010), acerca de que la naturaleza de la subjetividad es histórica y social. En este sentido, en sus discursos se evidenció la presencia de ciertos códigos de comportamientos o normas implícitas que rigen su accionar:

“Lo que se le dice es, bueno manténgase en discreción, sin dar así, imagino que ser tan ellos abiertamente, se sabe que lo son, pero, o sea, no se habla mucho al respecto y tal porqué saben que hay empresas que dicen como porqué usted es evangélica o por ser morena, por ciertas cosas, usted de aquí no pasa de un analista sénior por decir algo, usted no va a pasar, pero no, ocupan cargos administrativos, ocupan cargos altos, sin importar” (Participante 5, L:278,285).

“En la parte de nosotros como reclutadores, no nos especifican “Epa, no pueden ingresar nunca a un gay”, pero como te digo evitar esos tipos de cargos que tengan contacto directo con gerencia” (Participante 4, L:71-74).

Lo anterior, coincide con lo señalado por la CNDH (2012) referente a que la discriminación se caracteriza por ser una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana. Asimismo, los encargados de seleccionar personal relatan situaciones de discriminación que han observado en su experiencia dentro de la empresa donde laboran, pues los trabajadores y las trabajadoras homosexuales han estado expuestos a burlas y comentarios ofensivos por parte de compañeros y jefes de trabajo:

“Mira, en ocasiones, he visto por ejemplo que algunos trabajadores de pronto no sé, alguien copio una imagen en alguna red social de este trabajador que abiertamente si es, si dice ser homosexual y le hizo como un montaje, con película, con ciertas cosas para hacer los memes, para hacerlo digamos gracioso, entre muchas comillas, y esto se ha difundido en ciertos grupos de la empresa de transporte” (Participante 1, L:290-296).

Al respecto, Acosta et al., (2019) muestran que para los trabajadores y las trabajadoras homosexuales su espacio de trabajo suele convertirse en un lugar en el que reciben burlas y chistes a causa de su orientación sexual. Cabe acotar, que en estos discursos, los investigadores notaron una subestimación a dicha manifestación de discriminación por parte de las personas entrevistadas, restándole importancia al significado y el efecto que la misma puede tener en la persona discriminada.

La segunda categoría: “Procesos de selección complejos”, abarca los parámetros de discriminación hacia personas homosexuales que forman parte del proceso de selección, reflejados en los componentes del mismo, tales como los numerosos filtros por los que tienen que pasar los y las postulantes para poder ser elegidos para un cargo, las preguntas invasivas y los sesgos en los instrumentos psicotécnicos, complejizando y enlenteciendo dicho proceso, donde en su mayoría se evalúan requisitos limitados a características arbitrarias de los aspirantes homosexuales, pasando a segundo plano aquellas concernientes a las funciones o el cargo a desempeñar.

Las participantes manifestaron que existen un conjunto de filtros en el proceso de selección llevado a cabo en la empresas donde laboran, que van desde una entrevista telefónica hasta incluso la visita para recolectar información sobre el candidato, en los que suelen estar involucrados varios trabajadores de la organización, tales como el reclutador, el gerente de Talento Humano o Recursos Humanos y el jefe o supervisor del área que realiza la requisición o la solicitud de personal, quienes se encargan de la revisión y seguimiento del proceso: “con la visita eso lo reforzamos” (Participante 1, L:124).

Los participantes verbalizaron que durante las entrevistas realizan preguntas centradas en la vida personal de los aspirantes, demostrando así la transgresión a la privacidad del candidato y reduciendo la imparcialidad del proceso de selección:

“Nosotros averiguamos mucho lo que es la vida personal, hacemos algunas preguntas un poco que trascienden un poco lo que es ya la organización, toda su vida y su experiencia laboral, pero es un poco para explorar más esas habilidades blandas, no solamente centrarnos en, en esas preferencias ni nada, sólo para ver cómo se desenvuelve y cómo se relaciona, qué cosas le llaman la atención y qué cosas no, como te dije preguntamos cosas relacionadas con la pareja y a veces allí sale el tema” (Participante 2, L:51-58).

Esta información obtenida coincide con los resultados presentados por la OIT (2012), donde encontraron que muchos entrevistados de orientación homosexual declararon haber sido interrogados con preguntas invasivas acerca de su vida privada durante la entrevista de trabajo y que tuvieron que justificar por qué no eran heterosexuales.

Asimismo, de la información proporcionada por los participantes se percibe que la interpretación de las pruebas psicotécnicas puede representar un mecanismo de discriminación, sujeto a la posible tergiversación de los datos que arrojan, por parte de los encargados de analizar y comunicar los resultados, en consecuencia, los discursos hacen referencia a que estos instrumentos señalan indicadores de homosexualidad, lo que determina que el postulante sea calificado como no elegible:

“A lo mejor pasan de las primeras entrevistas, pero no de las psicotécnicas, porque en las psicotécnicas si les hacen o hay proyecciones más grandes cuando hay rasgos de homosexualidad lo colocan no elegible, dependiendo de los cargos, pero ya no es algo de nosotros como entrevistadores sino con las pruebas psicotécnicas” (Participante 6, L:121-126).

Como tercera categoría surgió: “Adaptación a los procesos organizacionales”, esta comprende la visión de los actores sociales en torno a la cultura organizacional predominante en las empresas donde laboran, la cual califican como conservadora, cerrada y tradicional, lo que les lleva a adaptarse a los procesos que a partir de esta se establecen.

“Está el caso de la empresa como tal donde yo estoy trabajando, que si son completamente tradicionales en todos los sistemas, tanto en el proceso de selección, los indicadores que se toman para colocar elegible o no elegible a un candidato y para el funcionamiento y la toma decisiones” (Participante 6, L:308-313).

Al respecto, Chiavenato (2009) explica que algunas organizaciones tienen una cultura organizacional conservadora, al adoptar y preservar ideas, valores, costumbres y tradiciones que no cambian con el tiempo. Se caracterizan por su rigidez y conservadurismo (p. 129). Del mismo modo, los participantes manifiestan que mediante la capacitación se les instruyó sobre las preferencias a considerar para aceptar y descartar a candidatos homosexuales, a su vez, a través de esta, han adiestrado acerca de estos criterios a otros trabajadores pertenecientes al área de reclutamiento y selección, lo que prolonga las prácticas de discriminación:

“A veces a nosotros que ya tenemos un poquito de tiempo en el área de captación, nos toca enseñarles a nuevas personas que se van integrando al área de captación, nos ha pasado que este... sobre todo con esta expansión a otras ciudades, en Valencia y Caracas tener que educar a las personas allí de que mira estos candidatos los podemos tener en ciertas áreas en específico, otros candidatos no te propondría tanto porque se van encontrar con una pared inevitablemente y lamentablemente por las características de ciertos líderes, entonces son cositas que a veces nos toca tener que enseñar y continuar repitiendo lamentablemente” (Participante 3, L:381-391).

Por su parte, la cuarta categoría: “Estructuras jerárquicas dominantes”, se refiere a la visión desarrollada por los participantes en función a las estructuras organizativas de jerarquía, las cuales consideran dominantes y rígidas, haciendo hincapié en la subordinación organizacional que presentan ante las figuras de autoridad con niveles o cargos considerados superiores, que influyen en la toma de decisiones y, a su vez, repercuten en la discriminación hacia personas homosexuales. Por consiguiente, estos comentan que sienten la presión u obligación por seguir las órdenes o mandatos en sus labores, procedentes mayormente de dichas figuras de autoridad o mando: “Si, son instrucciones que vienen directamente de arriba, de la gerencia” (Participante 4, L:129-130).

“En mi caso personal yo no lo haría, pero siguiendo los reglamentos de la organización, sería más por cumplir con la norma y la regla que a nosotros nos imponen de cómo llevar el proceso” (Participante 6, L:186-189).

Lo que para ellos suele producir una limitante al encontrarse con candidatos homosexuales, pues mencionan, que deben tomar en cuenta la opinión de los líderes de área, de los gerentes y de otras autoridades dentro de sus organizaciones para decidir si los candidatos están elegibles o no, dejando de lado la ética profesional por cumplir las normas impuestas por estas personas. Siendo esto producto de una cultura organizacional conservadora, basada en tradiciones, reglas y procedimientos, la cual Chiavenato (2009) explica que provoca que la organización se vuelva pesada, lenta e intrincada, además, impide el cambio y la innovación en sus dinámicas, imposibilitando así el acceso a personas que vayan en contra de lo establecido y de la norma. Asimismo, Levy-Carciente (2021) plantea que las organizaciones en Venezuela en su mayoría se suelen regir por un sistema firmemente organizado de mando y subordinación.

Por otro lado, la quinta categoría: “Sociedad y cultura conservadoras”, explica la visión de los participantes sobre la cultura y la sociedad en la que se encuentran inmersos, lo que guarda relación con los sentidos subjetivos, puesto que, la sociedad es el resultado de los recursos artificiales creados por los seres humanos en la cultura, sobre los que se organizan los sentidos subjetivos esenciales en nuestra realidad humana (González, 2013). Estos se definen en torno a espacios simbólicos producidos culturalmente, como padre, madre, familia, raza, género, religión, valores, entre otros (González, 2008).

En este sentido, los entrevistados coinciden en afirmar que en Venezuela existe una sociedad conservadora y machista que involucra prácticas de discriminación hacia las personas homosexuales, y que, aunque esta última ha disminuido en años recientes, en comparación con años anteriores, continúa presente, variando en intensidad y frecuencia, siendo mayor en ambientes rurales con poco acceso a la educación y en personas de generaciones pasadas.

“Bueno, la discriminación está presente en muchas partes, para nadie es un secreto que sobre todo nuestra sociedad venezolana sigue siendo bastante discriminatoria, en unas regiones más que en otras, he notado que acá en el estado Lara particularmente aún es muy arraigado, no tanto en otras ciudades, no tanto en Valencia, en Caracas, allí son un poco más liberales, pero acá si existe mucha discriminación y eso puede condicionar la forma en que la persona se sienta en su área” (Participante 3, L:271-278).

En concordancia con esto, Alvarez y Lourenco (2018) manifiestan que a lo largo de los años se ha evidenciado como en la sociedad venezolana se ha impuesto un rechazo a las personas que pertenecen a grupos minoritarios, que se refleja a través de un incremento de conductas de exclusión, específicamente hacia personas lesbianas, gays y transexuales. Al respecto, Rincón y Zambrano (2017) mencionan que la sociedad venezolana es conservadora, lo que quiere decir que se centra en el cumplimiento de las normas sociales, siendo la homosexualidad percibida como una amenaza para la familia tradicional.

Por último, se encuentra la sexta categoría: “Estereotipos asociados a la homosexualidad”, donde los participantes expresan estereotipos que ellos relacionan con la homosexualidad, generalizando una serie de características que atribuyen a las personas de dicha orientación sexual, asociando a los hombres gays con femenino y a las mujeres lesbianas con masculino.

“Generalmente es por rasgos de personalidad, de pronto por qué son defensivos, de pronto porque no hay una buena gestión emocional y son lábiles emocionales, de pronto porque... más que todo eso la parte emocional, o la parte que tengan que defenderse mucho o que tengan rasgos de histrionismo, suele suceder en algunas personas que

en el caso de los caballeros que son homosexuales que tienen rasgos de histrionismo, que tienden a excederse en las emociones, las expresiones faciales, los problemas tienden a magnificarlos un poco, entonces si poseen estos rasgos de labilidad, de histrionismo, de mucha defensión, entonces son candidatos que posiblemente queden no elegibles” (Participante 3, L: 194-205).

“Las mujeres, cuando hemos evaluado mujeres que son homosexuales, ha sucedido que son un poco más rudas de lo normal, son un poquito menos sensibles, menos delicadas como son otras mujeres, entonces. Eso también es de añadidura, dependiendo del área donde se postulen, si van a estar en un área de producción, si van a estar en un área relacionada a una granja, algo así es bastante beneficioso para el área” (Participante 3, L: 28-34).

En relación a esto, Casas (2008), señala que los estereotipos, los prejuicios y la discriminación con frecuencia se presentan juntos. En relación a esto, Alviarez y Lourenco (2018) en los resultados de su estudio, expresan que en Venezuela existe una normalización y naturalización de los estereotipos hacia los homosexuales, en donde las instituciones, como por ejemplo, el estado y la iglesia suelen ser promotoras de estos mensajes repletos de estereotipos.

## **Discusión y conclusiones**

Para la presente investigación los autores se plantearon como propósito general de develar los sentidos subjetivos de los trabajadores encargados de la selección de personal sobre la discriminación hacia personas homosexuales, en empresas del estado Lara; para esto, se utilizó un enfoque cualitativo, un paradigma socio-crítico, y un método fenomenológico, y se contó con la participación de seis participantes, integrados por cinco mujeres y un hombre.

Partiendo de las 6 categorías extraídas durante el análisis de la información y de la relación que guardan unas con otras, debido al carácter social de las mismas, se pueden relacionar desde la amplitud social que representan, yendo desde la más grande hasta la más reducida. De esta forma, esta relación comienza desde la categoría “Sociedad y Cultura Conservadoras”, en la cual los participantes relatan que estamos inmersos en una cultura conservadora, donde la discriminación es parte de nuestra sociedad. Esto, según González (2013) forma parte de los sentidos subjetivos, pues la subjetividad y la cultura forman una relación inseparable, desde la cual se genera constantemente una concepción del mundo social que está íntimamente ligada a la acción presente de las personas.

La sociedad y la cultura, influyen y repercuten en lo expuesto en la categoría “Normalización de la Discriminación”, pues se observa a la discriminación como un actuar común del día a día, siendo un fenómeno social que se ha adaptado a nuestras sociedades, a través de códigos implícitos, burlas, comentarios y comportamientos que se han naturalizado (Alviarez y Lourenco, 2018). Esta discriminación normalizada que se encuentra en nuestra sociedad y cultura, guarda relación con lo mencionado en la categoría “Estereotipos Asociados a la Homosexualidad”, pues los comentarios estereotipados son parte de los elementos vinculados a la naturalización de la discriminación. En concordancia con lo expuesto, Alviarez y Lourenco (2018) reflejan que mediante la visión de la cultura venezolana se censura la diversidad sexual, se naturaliza la discriminación y se perpetúan las expresiones de exclusión y rechazo a través de elementos que se encuentran tan arraigados como el lenguaje y los estereotipos.

Continuando con las relaciones entre las categorías, las mencionadas hasta el momento, influyen que dentro de las organizaciones también se mantenga una cultura conservadora, con normalización de la discriminación, y estereotipos hacia las personas homosexuales, lo que se refleja en la categoría “Adaptación a los Procesos Organizacionales”, considerando que tal como lo menciona Suárez (2017), la cultura del trabajo, engloba modos de vida, derechos fundamentales del ser humano, sistemas de valores, tradiciones y creencias, la cultura encierra

diversidad de expresiones partiendo de ello, se puede indicar que no hay ninguna manifestación de la conducta humana que no se encuentre inmersa en el ámbito cultural.

Por ende, el contar con una sociedad y cultura conservadoras va a influir en los procesos de adaptación en el contexto laboral, que, por lo tanto, también será conservador y tradicional. Esta situación en las organizaciones conlleva a la siguiente categoría “Estructuras Jerárquicas Dominantes”, donde tal como lo explica Carrera (2022), la jerarquía organizacional es un reflejo de una sociedad que se moviliza bajo la lógica de la heteronormatividad, binaria y patriarcal, que invisibiliza a todo aquél que salga del molde socialmente aceptado. Así, como resultado de la interacción e influencia de lo expuesto en todas las categorías anteriores se llega a la categoría: “Procesos de Selección Complejos”, en la que los participantes exponen que existen numerosos filtros, barreras y obstáculos para los candidatos homosexuales acceder al trabajo.

En consecuencia de la relación expuesta, se concluye que los sentidos subjetivos se constituyen bajo la relación de factores subjetivos individuales con los factores socio históricos de la cultura venezolana, que se vinculan con el conservadurismo y la discriminación, la cual se ha normalizado mediante comentarios estereotipados y prejuicios que no escapan del contexto laboral, en donde se reflejan procesos organizacionales con estructuras jerárquicas verticales con una autoridad dominante y rígida, que envuelve a procesos de selección complejos para los grupos minoritarios, como lo son las personas homosexuales. Tomando en cuenta que la subjetividad está asociada de forma inseparable a las configuraciones individuales, no se puede analizar sólo de forma puntual, pues el sentido subjetivo expresa las producciones simbólicas y emocionales, configuradas en las dimensiones histórica y social de las actividades humanas (González, 2008).

Por otro lado, a lo largo de los discursos de los participantes se observaron algunas contradicciones e inconsistencias en los relatos contados por estos, desde la teoría de la subjetividad podemos entender las contradicciones y formas múltiples en las cuales se configuran los sentidos subjetivos de nuestros participantes. Así, por ejemplo, se evidencia que estos expresan y reconocen la discriminación hacia las personas homosexuales a nivel social, como se observó en la categoría “Sociedad y Cultura Conservadoras”.

No obstante, no se percatan de la discriminación implícita o indirecta que ejercen a través de ciertos códigos, comportamientos, comentarios o acciones que mantienen, como por ejemplo: segregar a las personas homosexuales únicamente para algunos cargos, realizar comentarios justificando la discriminación, seguir prolongando la discriminación con personas nuevas en sus áreas, ejecutar entrevistas invasivas que transgredan la privacidad personal de las y los candidatos homosexuales, realizar comentarios estereotipados sobre la homosexualidad y seguir en subordinación, sin cuestionamientos, líderes o gerentes en sus procesos laborales discriminatorios, a pesar de en ocasiones no estar de acuerdo.

De esta forma, los encargados de seleccionar personal a pesar de reconocer la cultura conservadora y tradicional en la cual estamos inmersos en nuestra sociedad venezolana, y del esfuerzo por generar una crítica a la discriminación hacia las personas homosexuales. Continúan reproduciendo la discriminación, la cual cuestionan, identificándola en sus jefes, compañeros y en otras personas, pero no siendo conscientes completamente de las acciones, actitudes y conductas discriminatorias que ellas y ellos mismos ejercen y perpetúan en los espacios en los que se desenvuelven.

Asimismo, se encontraron algunos factores durante el proceso de entrevista, siendo uno de ellos las inconsistencias relacionadas con la definición de homosexualidad y desconocimiento de conceptos asociados a la sexualidad humana como el sexo y el género, así, por ejemplo, los participantes al referirse a la homosexualidad, empleaban palabras como “preferencia sexual”, “condición sexual” y “tendencia sexual”, interpretando lo anterior

como un desconocimiento del término, que contribuye a mantener la patologización de dicha orientación sexual, constituyendo una limitante para superar los tabúes y las actitudes desfavorables hacia las personas homosexuales.

Por su parte, en sus relatos al hablar de homosexualidad, los participantes constantemente hicieron referencia únicamente a los hombres gais, mostrando una tendencia a omitir dentro de esta categoría a las mujeres lesbianas, reflejando que la homosexualidad en ellas aparentemente tiende a ser más aceptada y tolerada que la masculina. Sin embargo, lo anterior representa una manifestación del carácter patriarcal que impera en nuestra sociedad, el cual acciona desde el sexo, sosteniendo que lo masculino se encuentra por encima de lo femenino, conllevando a presuponer que los hombres que asumen actitudes y comportamientos que el sistema atribuye a lo femenino ponen en riesgo la masculinidad hegemónica.

Lo anterior, en palabras de Rodríguez (2016), se desprende de la ideología heteronormativa de la que se encuentra permeado el tejido social, la cual se sustenta en el sistema patriarcal, haciendo que las relaciones de poder que lo integran, reproduzcan mecanismos de control identitarios que realzan su carácter inequitativo y heterosexista, rechazando todo lo que no encaja dentro del canon dominante establecido.

Partiendo de las conclusiones expuestas, se expone que cuando a los encargados de la selección de personal se les presentan candidatos y candidatas homosexuales durante el proceso de selección, la orientación sexual de estos representa un factor importante para tomar la decisión de si quedan o no elegibles para un cargo. Pues el proceso, en este caso, contempla más aspectos, como, por ejemplo, incluir mayor cantidad de preguntas en las entrevistas y una observación profunda y cuestionable de los indicadores en las pruebas psicotécnicas. Además, se consideran elementos relacionados con la visión heteronormativa de la sociedad y cultura, y no solamente el desempeño, cualidades y competencias que los candidatos y candidatas muestren.

Respondiendo así, más a la influencia cultural que a sus formaciones académicas y éticas. Esto refleja un proceso de inserción laboral complejo y limitante para los candidatos y candidatas homosexuales, en comparación a los y las heterosexuales. En respuesta a esta situación, es posible implementar formaciones dirigidas al personal de recursos humanos, para promover la toma de consciencia sobre la discriminación que llevan a cabo y fomentar una postura de mayor reflexión y crítica al respecto, para contribuir así, a la disminución de esta realidad discriminatoria y a la apertura de los espacios laborales hacia el respeto y la inclusión de las personas homosexuales.

A partir de lo planteado hasta el momento, se sugieren las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones: ampliar la cantidad de informantes claves a otros cargos, con la finalidad de conocer otras experiencias, incluyendo trabajadores hombres y mujeres de diferentes niveles jerárquicos para contrastar la diversidad de opiniones; extender el estudio a la población homosexual, con el propósito de conocer los sentidos subjetivos desde los candidatos y trabajadores homosexuales en torno a la discriminación, para contribuir a visibilizar la realidad de estas personas y sensibilizar a la población en relación a esta temática; además de tomar en cuenta a trabajadores de otras empresas pertenecientes a otros sectores o campos alejados del agroindustrial, para conocer su visión en torno a la discriminación hacia personas homosexuales y ver las diferencias y semejanzas que se desarrollen con respecto a la visión de los actores sociales del campo utilizado para este estudio.

Asimismo, desarrollar la investigación en otros estados, en diferentes territorios, regiones o países, con el propósito de observar el proceso de construcción los sentidos subjetivos de los actores sociales en estos lugares, y así visualizar las concordancias y diferencias presentes; profundizar en el estudio de las temáticas encontradas, tales como la definición y conceptualización de la homosexualidad que maneja la población, diferencias entre la discriminación hacia hombres y mujeres homosexuales y los sesgos en las pruebas psicotécnicas, con el fin de comprender a mayor

ALEXANDER APÓSTOL Y MARÍA ZAMBRANO

profundidad estos tópicos; y, finalmente, emplear el enfoque cuantitativo o implementar metodologías mixtas para abordar la temática desde otra perspectiva, donde se puedan verificar los comportamientos asociados a la discriminación.

## Referencias bibliográficas

- Acción Ciudadana Contra el SIDA [ACCSI] (2016). Crímenes de odio por orientación sexual, identidad de género y expresión de género en la noticia de los medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil. <http://www.redlgbtdevenezuela.org/wp-content/uploads/ACCSI-Informe-Venezuela-2016-Cr%C3%ADmenes-de-Odio-por-Orientaci%C3%B3n-sexual-Identidad-de-g%C3%A9nero-y-Expresi%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-versi%C3%B3n-final.pdf>
- Acosta, M., Ayala, D., Suárez, R., Lucas, C. y Ruíz, E. (2019). Discriminación Laboral en la Comunidad Homosexual en Colombia [Trabajo de Grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional - Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 187-202. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837011.pdf>
- Alvarez, A. y Lourenco, M. (2018). Construcción del significado de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en personas homosexuales, heterosexuales y transexuales del Área Metropolitana de Caracas. *Analogía del Comportamiento*, 16, 92-110. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/analogias/article/view/4484/3722>
- Barrientos, J. y Cárdenas, M. (2013). Homofobia y Calidad de Vida de Gais y Lesbianas: Una Mirada Psicosocial. *PSYKHE*, 22(1), 3-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.22.1.553>
- Carrera, A. (2022). Factores de discriminación en los procesos de selección [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional - Universidad Andina Simón Bolívar.
- Casas, M. (2008). Prejuicios, estereotipos y discriminación. Reflexión ética y psicodinámica sobre la selección de sexo embrionario. *Acta Bioethica*, 14(2), 148-156. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000200004>
- Castillo, E. y Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia medical, Redalyc*, 34(3), 164-167. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. [http://familiassexualidades.inmujeres.gob.mx/pdf/2\\_Cartilla\\_Discriminacion.pdf](http://familiassexualidades.inmujeres.gob.mx/pdf/2_Cartilla_Discriminacion.pdf)
- González, F. (2008). Subjetividad social, sujeto y representaciones sociales. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 4(2), 225-243. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67940201.pdf>
- González, F. (2010). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas Psychologica*, 9(1), 241-253. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy9-1.cssp>

- González, F. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: Avanzando sobre un legado inconcluso. *Revista CS*, 11, 19-42. <https://www.redalyc.org/pdf/4763/476348374001.pdf>
- Henríquez, C. y Díaz, J. (2019). Percepción y representación de la comunidad LGBTI en la sociedad [Trabajo de Grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional - Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Levy-Carciente, S. (2021) Índice de burocracia en América Latina 2021. Virginia, Estados Unidos: Atlas Network.
- Lird, M., Barrios, I. y Torales J., (2018). Discriminación en el ambiente laboral hacia personas con orientación sexual diferente a la heterosexual: Un estudio en funcionarios públicos de la junta municipal de la ciudad de Asunción, Paraguay. *Medicina clínica y social*, 2 (2), 84 – 96. <https://doi.org/10.52379/mcs.v2i2.50>
- Monroy, N. (2017). Homofobia internalizada: una revisión desde la teoría de género y la psicología social. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud del ICSA*, 5(10), 1-10. <https://doi.org/10.29057/icsa.v5i10.2532>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 269-274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_495184.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf)
- Rada, D. (2007) El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de Análisis, Credibilidad, Transferibilidad y Confirmabilidad. *Sinopsis educativa, revista venezolana de investigación upel*, 7(1), 17-26. <https://docplayer.es/93265366-El-rigor-en-la-investigacion-cualitativa-tecnicas-de-analisis-credibilidad-transferibilidad-y-confirmabilidad.html>
- Red LGBTI Venezuela (2015). Situación de los Derechos Humanos de las Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales en Venezuela. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/VEN/INT\\_CCPR\\_CSS\\_VEN\\_20596\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/VEN/INT_CCPR_CSS_VEN_20596_S.pdf)
- Rincón, I. y Zambrano, J. (2017). Mediación del apoyo social percibido y estrategias de afrontamiento en la relación entre el sexo, la discriminación, la homofobia internalizada, la apertura y el bienestar psicológico en hombre y mujeres caraqueños que se identifiquen como lesbianas, gays o bisexuales [Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Andrés Bello.

- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no Discriminación. *El Cotidiano*, 134, 23-29.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513404>
- Rodríguez, M. (2016). La realidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales. Una aproximación a sus vulnerabilidades sociales. *Revista Sexología y Sociedad*, 22(1), 2-14.  
<http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/viewFile/567/593>
- Rodríguez, L., Mancinas S. y Carrera B. (2017). Percepción de la homofobia y lesbofobia por parte de una muestra de gays y lesbianas de la provincia de Ourense (España). *Psicología y Salud*, 27(1), 89-102.  
<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/2440/4295/11483>
- Suárez, B. (2017). Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano. *Revista Educación de Valores*, 2(28), 17-29. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7021398.pdf>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-32.  
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vaca, G. (2019). Discriminación laboral: experiencias y alternativas de afrontamiento de la población LGBTI [Trabajo de Grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional - Universidad del Azuay.
- Venezuela Diversa Asociación Civil (2015). Informe alternativo: Todos los DESC sin discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.  
[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/VEN/INT\\_CESCR\\_CSS\\_VEN\\_20441\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/VEN/INT_CESCR_CSS_VEN_20441_S.pdf)
- Wences-Acedo, R. (2016). Heteronormatividad y matrimonio entre personal del mismo sexo. *ECORFAN*, 1. 194-203. <https://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/22.pdf>