

Año 28 No. 101, 2023
enero-marzo



Año 28
No. 101, 2023

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Como citar: Chaparro-Pérez, Z., Virgüez, J. F., Chaparro-Pérez, C. J., y Cely-Ramírez, J. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 29-46. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.3>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. 101, 2023, 29-46
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales

Chaparro-Pérez, Zulay-Yurany*
Virgüez, Jonathan-Ferney**
Chaparro-Pérez, Cindy-Johana***
Cely-Ramírez, José-Alexander****

Resumen

La discriminación de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queen, Intersexuales, Asexuales y otras personas no heterosexuales (+), (LGBTQIA+) afronta desafíos cada vez más complejos en lo que se refiere a la libertad para exteriorizar su Orientación Sexual u/o Identidad de Género (SO/GI). En el contexto sociolaboral, las actuales heteronormativas han generado violencia homoprejuiciada que afecta el desarrollo empresarial. El objetivo de estudio se centró en identificar las principales corrientes de investigación y temáticas emergentes de estudio sobre la discriminación sexual en el lugar de trabajo; se estableció una metodología de análisis cualitativo soportado en el software MAXQDA® para examinar 47 artículos extraídos de la base de datos Scopus®, esto permitió la construcción de redes bibliométricas basadas en la *CiteScore™ metrics*. Los resultados demostraron que la discriminación sexual se llega a producir principalmente por causas asociadas al civismo y a la libertad de exteriorización, concluyendo que, las organizaciones deben desarrollar estrategias encaminadas a la inclusión sexual corporativa para minimizar efectos organizaciones que esta puede representar para la generación de valor.

Palabras clave: discriminación; orientación sexual; identidad de género; lugar de trabajo; efectos organizacionales.

Recibido: 04.07.22

Aceptado: 01.11.22

* Odontóloga, Institución Universitaria Colegios de Colombia. Investigadora independiente. Tunja-Colombia. Email: zulay-chaparro@hotmail.com.

** Magister en Derechos Humanos, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Sede Chiquinquirá. Investigador Junior (IJ) Avalado por Minciencias. Docente Investigador, Universidad de Boyacá, Sede Tunja. Email: jvirguez@uniboyaca.edu.co

*** Magister en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, Universidad Externado de Colombia. Docente investigador, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Sede Tunja. Tunja - Colombia. Email: cindy.chaparro@uptc.edu.co.

**** Magister en Gerencia de Proyectos. Universidad de Boyacá. Docente Investigador. Universidad Santo Tomás, Sede Tunja. Tunja-Colombia. Email: ascomexcolombia@gmail.com.

Discrimination based on sexual orientation in the workplace and its organizational effects

Abstract

Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queen, Intersex, Asexual and other non-heterosexual (+) people (LGBTQIA+) faces increasingly complex challenges when it comes to the freedom to externalize their Sexual Orientation or/or Gender Identity (SO/GI). In the socio-labor context, the current heteronormatives have generated self-prejudiced violence that affects business development. The objective of the study was to identify the main research streams and emerging topics of study on sex discrimination in the workplace; a qualitative analysis methodology supported in the MAXQDA® software was established to examine 47 articles extracted from the Scopus® database, this allowed the construction of bibliometric networks based on citeScore™ metrics for the sintering of the results; which showed that sexual discrimination occurs mainly for reasons associated with civility and freedom of externalization. It was concluded that organizations should develop strategies aimed at corporate sexual inclusion to minimize the organizational effects that this can represent for the generation of value.

Keywords: discrimination; sexual orientation; gender identity; workplace; organizational effects.

1. Introducción

El manejo de la diversidad como factor social se encuentra inmerso en el contexto organizacional y está ligado directamente a la fuerza laboral, donde la Orientación Sexual u/o Identidad de Género, por sus siglas en inglés (SO/GI), las creencias y la etnia, llegan a ser los llamados “prejuicios aceptables” (Cramwinckel et al, 2018; Horn, 2019). Las Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queen, Intersexuales, Asexuales y otras personas no Heterosexuales (+), por sus siglas (LGBTQIA+) han venido afrontando desafíos cada vez más complejos en cuanto a lo que se refiere a la libertad (Asamblea General de la ONU, 1948),

Situación que dificulta la decisión de exteriorizar su SO/GI en el lugar de trabajo por el temor de llegar a ser discriminados.

Frecuentemente, se ha indicado que la causa de discriminación sexual y exclusión laboral ha sido dada por la percepción de estar conformes con la heteronormatividad, como lo ha definido (Peake, 2017), “esta es la creencia social de que, lo que es normal es ser heterosexual”. Definición que se ha inmerso en la sociedad como aquellos arquetipos ideológicos que enmarcan las apariencias y los comportamientos que debe tener un ser humano, el cual yace en ser hombre o ser mujer.

Se ha considerado que los empleos o labores realizadas por la población

LGBTQIA+ se cumplen generalmente bajo una economía informal (Jiménez et al, 2017), establecida y predominada por un entorno heterosexual que bajo supuestos establece diferencias sociales, influyentes para la asignación de cargos u ocupaciones de los espacios, llegando a generar una segmentación del mercado laboral poco diverso, lleno de vulnerabilidades, precariedades y distorsionado de la realidad, donde cada individuo debe de crear una imagen encubierta alejada de las suspicacias sociales y carente de garantías o derechos laborales (Fric, 2021).

Para los trabajadores LGBTQIA+ de una organización, el poseer una preferencia sexual diferente ejerce en la sociedad algún tipo de rechazo discriminatorio basado en prejuicios que han generado diversas discusiones sobre tales aspectos en varios escenarios de la sociedad; donde se evidencia la escasez de investigaciones relacionadas con temas enfocados hacia la discriminación por SO/GI y los efectos que esta representa en las organizaciones. Ya que, años atrás, muy pocos académicos han examinado esta noción como un aspecto particular de la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo (Mateescu, 2015).

De ello, se ha facultado la necesidad de analizar las principales corrientes de investigación y temáticas emergentes de estudio sobre la discriminación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos en las organizaciones, puesto que en la actualidad la discriminación ejercida a personas LGBTQIA+ por motivos de su SO/GI, representa un impedimento para la incursión en el mercado laboral y que, pese a sus excelentes perfiles profesionales, habilidades y competencias profesionales están continuamente sujetos a discriminación

(Fric, 2017) situación que los afecta directamente, pero que además afecta a las organizaciones por no acceder a un capital humano calificado. (Durán et al, 2021).

Dada las circunstancias planteadas, se hizo necesario adoptar una metodología de análisis de literatura cualitativa (ALC) o revisión sistemática de literatura (RSL), basada en (Okoli & Schabram, 2010) quienes adoptan un método de análisis acentuado en antecedentes que permiten establecer la naturaleza del estudio de forma práctica y elocuente.

El desarrollo de esta investigación resulta ser de gran impacto dado que su profundización permite revelar aspectos detallados sobre la discriminación sexual por SO/GI en el lugar de trabajo, lo que puede establecer condiciones que resultan ser relevantes por el impacto que puede tener la diversidad de género para las organizaciones, lo cual faculta la rentabilidad (Mantilla de Gil & Lameda, 1999; Mejía, 2019) bajo la implementación de políticas efectivas para la inclusión sexual LGBTQIA+ en el lugar de trabajo. Los resultados muestran que la descripción sexual ocurre principalmente por motivos relacionados con el civismo y la libertad de externalizar, y se concluye que las organizaciones deben desarrollar estrategias encaminadas a lograr la inclusión sexual corporativa para reducir su impacto en el valor organizacional.

2. Precisión conceptual sobre discriminación sexual en el lugar de trabajo

En lo que refiere a la discriminación sexual en el lugar de trabajo, se efectuó un análisis de las definiciones propuestas

por diversos autores, evidenciando convergencias elocuentes que sintetizan el concepto de la temática de estudio, donde se menciona como aquel factor social que encausa la generación de agresiones de carácter verbal, físico y emocional contra individuos o grupos oprimidos (LGBTQIA+) (Resnick & Galupo, 2019). De otra parte, Tebele & Odeku (2014) han sostenido que la SO/GI en materia discriminatoria, esta se presenta cuando una persona percibe un trato menos favorable que el de sus semejantes por motivos relacionados con su SO/GI, sus conductas u opiniones.

En esta misma dirección, Suriyasarn, (2016) afirma que la discriminación sexual se produce por la exteriorización del SO/GI, situación que afecta toda el área laboral, puesto que, el exhibir de forma sutil o no su identidad, crea barreras sociales que impiden su desenvolvimiento laboral, afectando de igual forma a un sinnúmero de personas que no hacen parte de grupos minoritarios y que por ende

resultan ser altamente susceptibles ante tal situación.

Adicionalmente, Triana et al, (2021) señalan que la discriminación se efectúa de igual forma hacia personas que reconocen o afirman la diversidad (etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, etc..) generando hacia estos prejuicios, estigmas o estereotipos diferenciadores que llegan a ser formas de exclusión.

Papadaki et al, (2021) aseguran que la discriminación sexual es una forma tenue de discriminación intencional que faculta la dicción de mensajes hostiles o despectivos que inducen al ostracismo social, en donde algunas ocasiones los microagresores (perpetradores) expresan conductas menospreciantes u opresoras que se deben a la existencia de identidades sexuales diversas en su entorno laboral (Vaccaro & Koob, 2019). De lo anterior, se sintetizan en el Cuadro 1 la definición teórica que ha facultado el entendimiento de la disciplina estudiada.

Cuadro 1

Conceptualización teórica de la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo

CONCEPTO	AUTORES
La discriminación sexual en el lugar de trabajo es el resultado de un comportamiento estereotipado (masculino o femenino) que yace por la percepción inconsistente que se da ante los requisitos de una ocupación u asignación a una persona de diferente género.	(Eagly & Karau, 2002)
La discriminación sexual en el lugar de trabajo es la violación de las normas de género, la cual se percibe como un motivo de agresión.	(Aquino & Douglas, 2003; Cortina, 2008)
La discriminación sexual en el lugar de trabajo se establece como la negación de igualdad o de tratamiento debido al género.	(Allport, 1954)
La discriminación sexual es el trato dado a un individuo de una manera diferente basada en las diferencias individualistas de esa persona.	(Anthony et al, 1996)
La discriminación sexual en el lugar de trabajo es el acto de aislar a las personas en función de sus diferencias sexuales en el entorno laboral que denota a términos de contratación, promoción, evaluación, capacitación, terminación, asignación de proyectos y otras compensaciones.	(Gómez Mejía et al, 2007)

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de Scopus® en octubre de 2021.

3. Orientación Metodológica

La presente investigación se establece bajo los aportes descritos por Onwuegbuzie et al, (2012), donde se encauza la realización de ALC, comúnmente conocidos como RSL. Dichos autores, indican que, para la ejecución de RSL, se debe de exponer de forma prolija, específica y decisiva, las ilustraciones de los investigadores, los cuales pretenden brindar una base teórica de aquellos hallazgos deducidos de diversos estudios científicos sobre un mismo tema de interés (Pati & Lorusso, 2018).

Esta investigación se deriva de la metodología propuesta por en Okoli & Schabram, (2010), quienes han inferido sobre el proceso a desplegar para la ejecución de RSL, enfatizando en aspectos como la planificación, la selección, la extracción y la ejecución, toda vez que ello ofrece una abstracción explícita del tema de estudio.

3.1. Revisión sistemática de la literatura

Para la ejecución de la revisión sistemática de literatura, en primer aspecto se enfatizó en “la planificación”, la cual define la importancia de la indagación, para ello se planteó que el objetivo de esta investigación está orientado a identificar las principales corrientes de investigación y temáticas emergentes de estudio de la discriminación sexual en el lugar de trabajo, con la finalidad de constituir y exteriorizar posibles convergencias y/o divergencias resultantes del análisis. Para este caso, se establece que la orientación sexual, discriminación, homofobia, exclusión, lugar de trabajo, empleo LGBTQIA+, diversidad de

género y ámbito laboral, son términos que conservan correlación genérica y semántica, que permitirá obtener una apropiada concepción de la temática que se desea abordar.

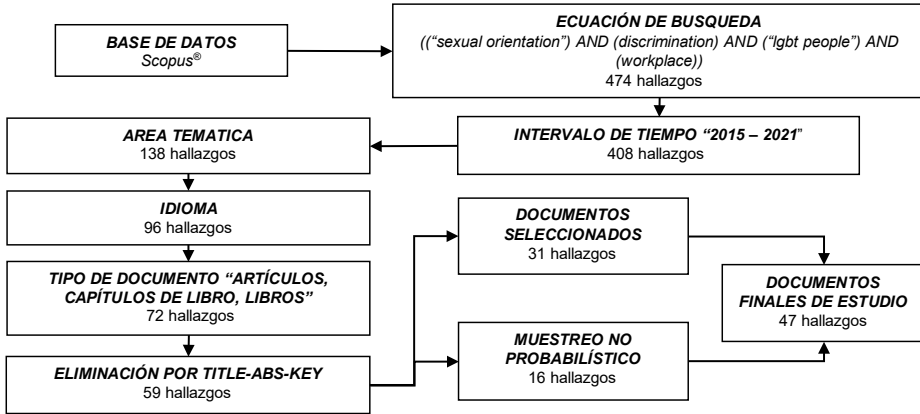
En cuanto al segundo aspecto; “la selección”, se procedió a efectuar una indagación en bases de datos de carácter técnico-científico; para este caso Scopus®, donde se realizó la búsqueda de la literatura e inclusión de documentos que tengan un enfoque teórico-relacional a la investigación. Para ello, se estructuró y aplicó la ecuación de búsqueda (“*sexual orientation*”) AND (*discrimination*) AND (“*lgbt people*”) AND (*workplace*)). Como resultado se obtuvieron 474 documentos que contienen información relevante concerniente al tema de estudio. Adicionalmente, a estos se incorporaron criterios de inclusión y exclusión, de forma tal que permitieran obtener un análisis lo más exhaustivo posible, evitando así posibles sesgos de información, Ver (Diagrama 1).

En lo relacionado con el tercer aspecto de la metodología, “la extracción”, se procesaron los documentos finales de estudio en el software VOSviewer®, construyendo redes bibliométricas basadas en la *CiteScore™ metrics*, a fin de establecer la productividad de la literatura seleccionada. Entre estas se dinamizó la progresión investigativa basada en las investigaciones por año, la captación termográfica, la vinculación de palabras clave, la vinculación de autores y la evolución científica sobre el campo de conocimiento, evidenciando los efectos que esta representa para las organizaciones. Además, para el desarrollo y valoración de análisis de contenido, se sistematizó la información en el software MAXQDA®, para la obtención de los resultados.

En cuanto al último aspecto de la metodología, “la ejecución”, se unificaron analíticamente los hallazgos sobre el objetivo de estudio a fin de obtener una

adecuada síntesis por agregación, que permitiera sintetizar la naturaleza del estudio de forma práctica y elocuente (Diagrama 1).

Diagrama 1
Aplicación de criterios de inclusión y exclusión



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de Scopus® en octubre de 2021.

4. Producción científica sobre la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo

Del análisis de las dinámicas de las publicaciones efectuadas en el intervalo de estudio (2015-2021) (Gráfico 2), el fomento del conocimiento en la disciplina científica se denota que, a partir del intervalo objeto de estudio se iniciaron investigaciones sobre la satisfacción laboral y la infravaloración de personas LGBTQIA+ como recurso humano organizacional (Drydakis, 2015a), lo cual generó que en “2016-2017”, se

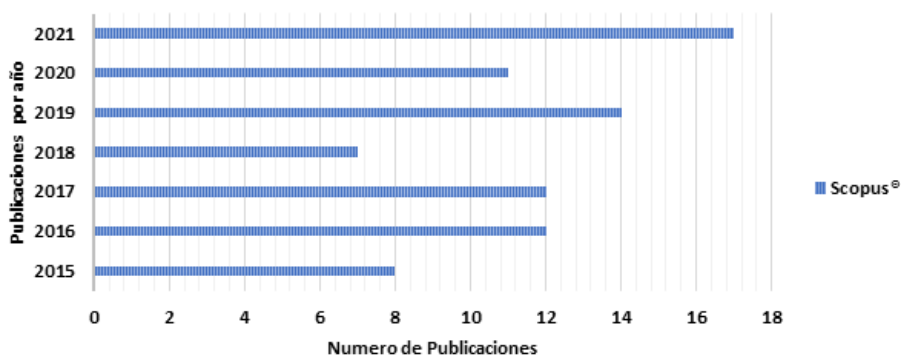
realizarán difusiones sobre temas concernientes a la inclusión laboral, bajo el argumento que tal dinámica incentiva las experiencias laborales de los trabajadores ante posibles agresiones (Mennicke & Cutler-Seeber, 2016), de lo cual se debe enfatizar.

Posteriormente, en el 2018 se evidenció la tasa más baja de estudios, en lo que refiere a esta exploración, se tomaron los preceptos que años atrás se habían planteado a fin de comprender cómo prevenir las microagresiones que han posibilitado la generación de posibles traumas psicológicos en este tipo de comunidad (Nadal, 2019).

Durante el 2020, se presentó un deceso en cuanto a la cantidad de publicaciones, se creyó necesario realizar nuevas investigaciones sobre discriminación LGBTQIA+, en procura de adecuar políticas que promuevan la culminación de la segregación laboral en las organizaciones (Hebl et al, 2020). Para el año 2021 (Gráfico 2) se

denotó un incremento cercano 110% comparado con el año inicial propuesto para esta investigación, desarrollando indagaciones que detallan aspectos susceptibles relacionados a la no discriminación desde una perspectiva social y empresarial (Badgett et al, 2021).

Gráfico 2
Dinámicas de las publicaciones científicas (2015-2021)



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de Scopus® en octubre de 2021.

Adicionalmente, en el análisis efectuado entre los países que más han desarrollado investigaciones sobre las áreas objeto de estudio (Tabla 1), se destacan Estados Unidos (EE. UU.), Reino Unido, Canadá, Australia, Italia, España y Turquía. De ello se puede indicar que pese al número de publicaciones científicas efectuadas y el número del impacto normalizado que se da por fuente o por artículo (SNIP) según la *CiteScore™ metrics: bibliometric analysis*; se logró identificar que en el

enlace de fuerza "*Link Strength*", Austria obtuvo un 186% de representación internacional; seguido por España con 178%; Canadá con 178%; Hong Kong con 150%; Reino Unido con 117%; Turquía con 117%; Australia con 104%; Italia con 90% y en último lugar EE.UU. con un 45%. Dichos resultados dan certeza para la academia internacional de la importancia de la temática sobre la discriminación por SO/GI en el lugar de trabajo.

Tabla 1
Resultados de Enlace de fuerza, según informe de CiteScore™ metrics

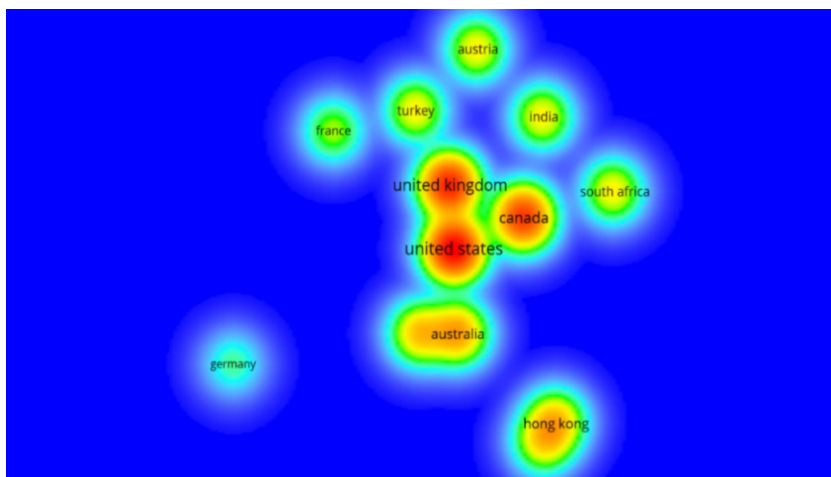
SCOPUS®					
País	Clasificación	Docu-mentos	Citas	Enlace de Fuerza	% de partici-pación
Estados Unidos		321	5270	144	45%
Reino Unido		52	419	61	117%
Canadá		27	230	48	178%
Australia		23	110	24	104%
España		9	47	16	178%
Austria		7	51	13	186%
Turquía		9	14	10	111%
Hong Kong		6	22	9	150%
Italia		10	90	9	90%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de SCImago Journal Rank (SJR) - Scopus® en octubre de 2021.

En relación con lo anterior, se desarrolló un análisis termográfico en el software VOSviewer® a los documentos de estudio (Ilustración 1), de lo cual se pudo identificar la labor científica realizada en el contexto de estudio, donde se visibiliza una aproximación hacia EE. UU. por parte Canadá y Reino Unido, siendo este último quien más se ha visto relacionado con esta temática de interés. Por otra parte, se encontraron pequeñas nubosidades que

anegan a países como Italia, Australia, Hong Kong y España para vivificar el conocimiento en lo que refiere a la discriminación por SO/GI. Así mismo, se denotan pequeños cúmulos científicos donde subyace principalmente Francia, Turquía, Sudáfrica, India y Austria como los países que demuestran mayor predilección a lo ya expuesto, cosa tal que no se logró comprobar para Alemania.

Ilustración 1 Captación termográfica

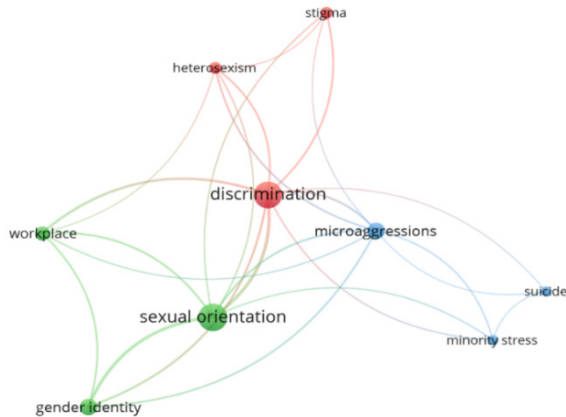


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus®. Soporte Software VOSviewer® [Versión 1.6.17] en octubre de 2021.

Dentro del análisis del campo de estudio se logró describir la vinculación de palabras clave asociadas al campo de conocimiento (Ilustración 2), se denotan tres (3) nódulos demarcados con diferentes matices que relacionan los temas más relevantes “tendencias de estudio”, en primer lugar, en el color rojo se indica como tema destacado “la discriminación” y en subcategorías el heterosexismo y los estigmas. En segundo lugar, en el color verde se indica como temática destacada la

“orientación sexual” y en subcategorías el lugar de trabajo y la identidad de género. En tercer lugar y último nódulo, en el color azul se indica como tema destacado “las microagresiones” y en subcategorías el estrés en las minorías y el suicidio. Este análisis permitió la validación de las áreas más relevantes de la temática sobre la discriminación por SO/GI en el lugar de trabajo y los efectos organizacionales que esta llega a encausar.

Ilustración 2 Red de vinculación de palabras clave



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus®. Soporte Software VOSviewer® [Versión 1.6.17] en octubre de 2021.

En la Imagen 3 se detalla la vinculación de autores que han adelantado investigaciones sobre el origen y los efectos que la discriminación sexual encausa en las organizaciones, se han destacado indagaciones como las adelantadas por DeSouza et al, (2017); Laurent & Mihoubi, (2017) quienes han indicado que la discriminación en el lugar de trabajo de personas LGBTQIA+ conduce a una disminución del bienestar físico y emocional, dando resultados laborales negativos en el ámbito organizacional, tales como la exclusión, la baja participación y las bajas probabilidades de obtener un empleo (Laurent & Mihoubi, 2017). Ello evidencio que este escenario perjudica directamente la competitividad organizacional (Badgett et al, 2021; Vázquez-Parra et al, 2021) y el desarrollo económico empresarial (Badgett et al, 2019).

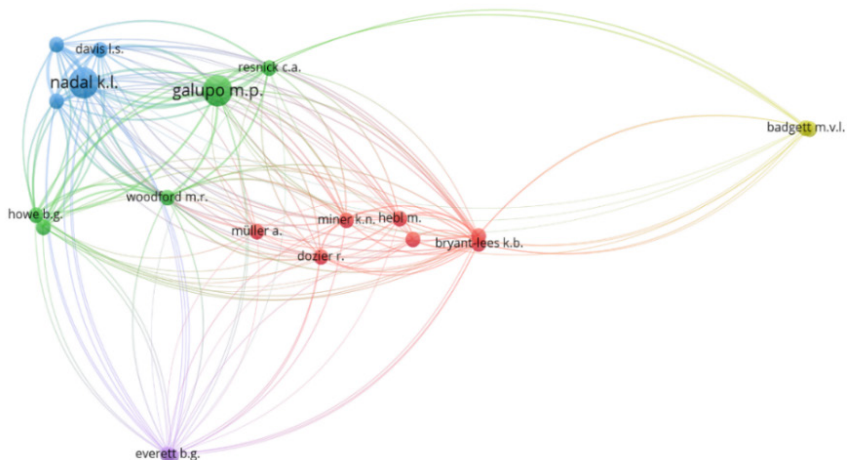
Por otro lado, Longarino, (2019),

indagaron sobre la prohibición de la discriminación laboral, bajo los anteriores preceptos; señalando que los grupos de empleados LGBTQIA+ llegan a ser más creativos que los empleados anti-homosexuales, circunstancias que resultan ser favorecedoras para la optimización de recursos (Bonaventura & Biondo, 2016), como mejora económica empresarial (Vega et al, 2021).

En el actual contexto, la discriminación sexual de personas LGBTQIA+ ha resultado ser un tema altamente controversial (Bonaventura & Biondo, 2016). Así mismo, en la Ilustración 3, se han indicado que esta llega a ser originada por factores microagresores, que se ejercen ante el conocimiento previo de la SO/GI de genero por parte del personal, el cual altera el desenvolvimiento de los individuos LGBTQIA+ en el lugar de trabajo, creando factores que facultan su exclusión (Sabat et al, 2017).

Ilustración 3

Vinculación de autores relacionados al campo de estudio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Scopus®. Soporte Software VOSviewer® [Versión 1.6.17] en octubre de 2021.

Los resultados de este análisis permitieron establecer que en cuanto a la evolución científica sobre el campo de conocimiento, el estrés en las minorías “*Minority stress*”, es un factor ocasional de discriminación laboral hacia las personas LGBTQIA+ (Howell, 2017), el cual se origina por causas asociadas al civismo (Zurbrügg & Miner, 2016), siendo este un elemento constitutivo desencadenador de un trato injusto (Drydakis, 2015a), violencia homoprejuiciada (Wu et al, 2020) y disconformidad de la orientación sexual (Thoma et al, 2021).

Las anteriores situaciones llegan a encauzar la deliberación de las personas LGBTQIA+ sobre sí, la exteriorización “salir del closet” de su SO/GI resulta ser conveniente o no (Alonzo & Buttitta, 2019) puesto que, esta decisión

implica la percepción de algún tipo de microagresión relacionada con la identidad de género, suceso ocasionado por la negación o no afirmación de su orientación, que converge a la victimización basada en género (VBG) (Parr & Howe, 2021).

De lo anterior, Vaccaro & Koob, (2019) estableció que las microagresiones en sí son manifestaciones recurrentes de discriminación que se presentan continuamente en el lugar de trabajo, estas se fraccionan en tres dimensiones adyacentes entre sí (Cuadro 2), pero que en su aplicación se conceptualizan en contextos diferentes que violenta algún trato discriminatorio hacia las personas LGBTQIA+ en su entorno laboral.

Cuadro 2 **Dimensiones de las microagresiones interpersonales**

DIMENSIONES	CONCEPTO	AUTORES
Microinvalidaciones	Transmisión de mensajes que niegan el género, el heterosexismo, la homofobia, el monosexismo, el cissexismo y la transfobia, pese a una aceptación previa de la persona.	(Mena & Vaccaro, 2012; Torino et al, 2018)
Microinsultos	Emisión de mensajes estereotipados, hostiles, insensibles y desagradables, que se originan por la aflicción a la orientación sexual u/o identidad de género.	(Galupo & Resnick, 2016; Mena & Vaccaro, 2012; Torino et al, 2018; Zurbrügg & Miner, 2016)
Microagresiones	Actividad consistente encaminada a ocasionar daño a personas o/de grupos minoritarios, mediante insultos, intimidaciones, amenazas, evasiones o exclusión intencional efectuada de forma consciente, libre y voluntaria.	(Buchanan, 2011; Howell, 2017; Nadal, 2013; Sue, 2010; Torino et al, 2018)

Fuente: Elaboración propia partir de Vaccaro & Koob, (2019).

En la literatura revisada se exhibe que la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo no es solo una forma de exclusión en sí, por el contrario, es la violación de Derechos Humanos de las personas u/o grupos minoritarios LGBTQIA+ (Barreto et al, 2021), que se manifiesta en una forma de violencia homoprejuiciada (Wu et al, 2020) la cual rechaza la interacción social de personas LGBTQIA+ en escenarios políticos, económicos, culturales y deportivos (Mara et al, 2021). Llegando así mismo a representar constantes abusos que reducen o perjudican el potencial humano (Mara et al, 2021) además de afectar de manera negativa el comportamiento personal, interpersonal, institucional y familiar.

Adicionalmente, esta actuación se puede presentar en cualquier instante de la vida laboral de una persona LGBTQIA+, ya sea mediante el rechazo laboral (Laurent & Mihoubi, 2017), el despido injustificado, el escalonamiento laboral o la representación organizacional

(Bryson, 2016).

Howell (2017) enfatizó que la discriminación se origina por factores relacionados con las microagresiones interpersonales, las cuales han resultado ser actividades principalmente heterosexistas causantes de estigmatizaciones sociales negativas que se encausan hacia la SO/GI de las personas LGBTQIA+ influyendo indirectamente en el consumo de bebidas alcohólicas (Villarreal et al, 2021) e ideaciones de conductas suicidas (Charbonnier et al, 2018).

De ello, se ha indicado que las organizaciones deben de desarrollar estrategias corporativas que no solo sean rentables, sino que también respondan a los cambios constantes de la sociedad; puesto que el poder relacionar la estructura y los objetivos organizacionales con la implementación de nuevas normativas antidiscriminatorias como la inclusión para la igualdad sexual corporativa, puede facultar resultados positivos en el

desempeño de las empresas (Shan et al, 2017), mayores retornos de las acciones, un mejor desempeño financiero de las empresas además de generar ventajas competitivas en los mercados laborales con beneficios mutuos entre empleados y empleadores (Mejía, 2019).

Se ha indicado que, para poder hacerle frente a la discriminación por SO/GI en el lugar de trabajo se hace necesario desarrollar políticas que estén orientadas a mejorar aspectos relacionados con la contratación y retención de personal por parte de las áreas encargadas de recursos humanos (Badgett et al, 2021), asegurando el fomento de la diversidad e igualdad en un entorno abierto y tolerante que acepte personas y/o grupos LGBTQIA+, ello a fin de obtener resultados favorecedores, donde los empleados sean los beneficiados; puesto que, el lograr una disminución significativa del estrés, la ansiedad, la insatisfacción laboral, permite aumentar el valor de las partes interesadas y faculta una mayor innovación, una mejor toma de decisiones estratégicas y mejor resolución de problemas (Kelly, 2016; Longarino, 2019). Para tal fin, Agovino & Corbisiero, (2021) ha indicado que se deben de establecer mecanismos de gestión de la diversidad que permitan acabar con la discriminación de personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo desde una perspectiva integral.

5. Conclusiones

La presente investigación propicia un análisis conceptual sobre la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y los efectos organizacionales que esta llega a encausar, así mismo permitió demostrar las actuales tendencias investigativas

sobre el campo de conocimiento. Se pudo reconocer que en lo que refiere a la discriminación de personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo, esta se llega a producir principalmente por causas asociadas a la falta de civismo y a la libertad de exteriorización de la SO/GI. Contextos, que resultan ser preponderantes entre sí, puesto que cualquiera de ellos puede afectar el desenvolvimiento del personal dentro de una organización.

Este artículo permite exhibir que las organizaciones deben adoptar nuevas políticas antidiscriminatorias que no solo generar resultados positivos para las empresas, sino que también brindan un equilibrio adecuado entre el trabajo, los derechos y la vida de los empleados LGBTQIA+. Además, la implementación de políticas de respeto e igualdad entre empleados (LGBTQIA+ = Heterosexualidad) logran fortalecer las relaciones sociolaborales, minimizar las tensiones psicológicas y mejorar la percepción personal entre los trabajadores.

Se identificó que el adoptar políticas antidiscriminatorias basadas en SO/GI estimulan la creatividad, la innovación y el rendimiento empresarial, facultando en sí procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i); además de ser vistas positivamente ante nuevos inversionistas, ya que la existencia de políticas de apoyo LGBTQIA+ se ligan a la consolidación de valor, la rentabilidad y la productividad de las empresas asegurando en sí, la obtención de mejores resultados en cuanto a la destinación de los recursos financieros.

Por otra parte, se logró determinar que aquellas empresas que desean implementar políticas antidiscriminatorias se deben apoyar de aquellas instituciones (públicas y/o privadas) que

faculten la formulación de estas, pues su conocimiento y experiencia en el campo de estudio, permite orientar un diseño coherente con las necesidades de las comunidades LGBTQIA+ en el lugar de trabajo. Lo anterior se hace necesario considerando que estudios demostraron que diversas organizaciones han impuesto enfoques heterosexistas que han encauzado la generación de cuestionamientos personales de la comunidad LGBTQIA+ quienes se afligen a la decisión de búsqueda y elección de escenarios laborales para exteriorizar su SO/GI.

Para tal fin, se hace indispensable establecer bajo esta misma perspectiva y con el enfoque metodológico utilizados en esta investigación, ¿Cuáles serían las prácticas organizacionales que permiten la integración de personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo?; teniendo en cuenta que la alta gerencia es responsable de establecer políticas para la inclusión sexual, asegurando que estas promuevan la protección de los derechos humanos y libertades de las personas (LGBTQIA+) y heterosexuales en su entorno laboral, posibilitando la generación valor en los recursos de la organización.

Referencias bibliográficas

- Agovino, M., & Corbisiero, F. (2021). Diversity Management Policies for the Inclusion of LGBT People into the Labour Market: The Case of Naples. *Papers in Applied Geography*, 7(1), 50–66. <https://doi.org/10.1080/23754931.2020.1815236>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Alonzo, D. J., & Buttitia, D. J. (2019). Is “Coming Out” Still Relevant? Social Justice Implications for LGB-Membered Families. *Journal of Family Theory and Review*, 11(3), 354–366. <https://doi.org/10.1111/JFTR.12333>
- Anthony, W. P., Perrewe, P. L., & Kacmar, K. Michele. (1996). *Strategic human resource management* (S. L Berger, Ed.; 2nd ed.). Dryden Press.
- Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 195–208. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00517-4](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00517-4)
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ economics. In *Journal of Economic Perspectives* (Vol. 35, Issue 2, pp. 141–170). American Economic Association. <https://doi.org/10.1257/JEP.35.2.141>
- Badgett, M. V. L., Waaldijk, K., & Rodgers, Y. van der M. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1–14. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2019.03.011>
- Barreto, C., De, M., & Ángeles, L. (2021). Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos: *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 255–264. <https://doi.org/10.31876/RCS.V27I1.35311>
- Bonaventura, L., & Biondo, A. E. (2016). Disclosure of sexual orientation in the USA and its consequences in the workplace. *International Journal of Social Economics*, 43(11), 1115–1123. <https://doi.org/10.1108/IJSE-01-2015-0014>
- Bryson, A. (2016). Pay equity after

- the Equality Act 2010: does sexual orientation still matter? <https://doi.org/10.1177/0950017016664678>, 31(3), 483–500. <https://doi.org/10.1177/0950017016664678>
- Buchanan, N. T. (2011). Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 336–337. <https://doi.org/10.1177/0361684311401818>
- Charbonnier, E., Dumas, F., Chesterman, A., & Graziani, P. (2018). Characteristics of stress and suicidal ideation in the disclosure of sexual orientation among young french LGB adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/IJERPH15020290>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.27745097>
- Cramwinckel, F. M., van der Toorn, J., & Scheepers, D. T. (2018). Interventions to Reduce Blatant and Subtle Sexual Orientation- and Gender Identity Prejudice (SOGIP): Current Knowledge and Future Directions. *Social Issues and Policy Review*, 12(1), 183–217. <https://doi.org/10.1111/SIPR.12044>
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121–132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Drydakis, N. (2015). Effect of sexual orientation on job satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations*, 54(1), 162–187. <https://doi.org/10.1111/IREL.12080>
- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223–244. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.E6.14>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fric, K. (2017). Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. <http://Dx.Doi.Org/10.1080/10538720.2017.1365671>, 29(4), 319–361. <https://doi.org/10.1080/10538720.2017.1365671>
- Fric, K. (2021). Do gays and lesbians experience more frequent and longer unemployment? *Economics and Sociology*, 14(3), 105–126. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2021/14-3/6>
- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 271–287). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16
- Gómez Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2007). *Managing human resources* (S. Yagan, Ed.; 7th ed.). PEARSON.
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2020). Modern Discrimination in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 257–282. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>

- Horn, S. S. (2019). Sexual Orientation and Gender Identity-Based Prejudice. *Child Development Perspectives*, 13(1), 21–27. <https://doi.org/10.1111/CDEP.12311>
- Howell, G. (2017). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. *Diversity and Inclusion in the Global Workplace: Aligning Initiatives with Strategic Business Goals*, 69–79. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54993-4_4
- Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. del P. (2017). Discrimination and labor exclusion in the lgbt community: A case of study in chapinero district, Bogota Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93_028
- Kelly, G. M. (2016). Transitioning Into Modern Society: Why The Law Is Not. *Journal of Law and Commerce*, 35(1). <https://doi.org/10.5195/JLC.2016.114>
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2017). Sexual Orientation, Unemployment and Participation: Are Gays Less Employable than Straights? *Journal of Labor Research*, 38(1), 1–44. <https://doi.org/10.1007/S12122-016-9237-0>
- Longarino, D. (2019). Uncovering: The Economic Benefits of LGBT Workplace Inclusion. *Frontiers of Law in China*, 14(4), 500–532. <https://doi.org/10.3868/S050-008-019-0024-5>
- Mantilla de Gil, M., & Lameda, A. (1999). Compromiso organizacional, estrés laboral, disposición al cambio y satisfacción con el trabajo | Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. *Telos*, 1(1), 99–106. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/278>
- Mara, L. C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18(2), 339–354. <https://doi.org/10.1007/S13178-020-00462-W>
- Mateescu, V. M. (2015). Perspectives on diversity management at workplace. The European SMEs case. *Online Journal Modelling the New Europe*, 16(1), 80–92.
- Mejía, N. J. (2019). Gerencia financiera como factor de rentabilidad en organizaciones empresariales. *Revista Científica Global Negotium*, 2(1), 6–37. <https://doi.org/10.53485/RGN.V2I1.67>
- Mena, J. A., & Vaccaro, A. (2012). Tell Me You Love Me No Matter What: Relationships and Self-Esteem among GLBQ Young Adults, 9(1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2013.746052>
- Mennicke, A., & Cutler-Seeber, A. (2016). Incorporating Inclusivity: How Organizations Can Improve the Workplace Experiences of Trans* People Across the Trans* Spectrum: A US Perspective. In *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 513–523). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_30
- Nadal, K. L. (2013). That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. *That's so Gay! Microaggressions and the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Community*. <https://doi.org/10.1037/14093-000>
- Nadal, K. L. (2019). A Decade of Microaggression Research and LGBTQ Communities: An Introduction to the Special Issue.

- Journal of Homosexuality*, 66(10), 1309–1316. <https://doi.org/10.1080/0918369.2018.1539582>
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). Guide to Conducting a Systematic Literature Review of Information Systems Research. *Working Papers on Information Systems*.
- Asamblea General – ONU (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.
- Onwuegbuzie, A. J., Leech, N. L., & Collins, K. M. T. (2012). Qualitative Analysis Techniques for the Review of the Literature. In *The Qualitative Report* (Vol. 17). <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR17/onwuegbuzie.pdf>
- Papadaki, V., Papadaki, E., & Giannou, D. (2021). Microaggression experiences in the workplace among Greek LGBT social workers. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 33(4), 512–532. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1892560>
- Parr, N. J., & Howe, B. G. (2021). Factors associated with frequency of gender identity nonaffirmation microaggressions among transgender persons. *Culture, Health and Sexuality*, 23(8), 1094–1110. <https://doi.org/10.1080/13691058.2020.1755454>
- Pati, D., & Lorusso, L. N. (2018). How to Write a Systematic Review of the Literature. *Health Environments Research and Design Journal*, 11(1), 15–30. <https://doi.org/10.1177/1937586717747384>
- Peake, L. J. (2017). Heteronormativity. In *International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology* (pp. 1–4). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg0827>
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380–1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., King, E. B., Ahmad, A. S., Membre, A., & Arena, D. F. (2017). How prior knowledge of LGB identities alters the effects of workplace disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 56–70. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2017.09.001>
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2017). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812–1826. <https://doi.org/10.1002/SMJ.2624>
- Sue, D. W. (2010). The Manifestation of Racial, Gender, and Sexual-Orientation Microaggressions. In *Microaggressions in Everyday Life*.
- Suriyasarn, B. (2016). Discrimination and marginalization of LGBT workers in Thailand. *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*, 197–215. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_12
- Tebele, S. M., & Odeku, K. O. (2014). An analysis of workplace discrimination based on sexual orientation. *Anthropologist*, 18(2), 609–617. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891579>
- Thoma, B. C., Eckstrand, K. L., Montano, G. T., Rezeppa, T. L., & Marshal, M. P. (2021). Gender Nonconformity and Minority Stress Among Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals: A Meta-Analytic Review. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1165–1183. <https://doi.org/10.1177/1927002921101111>

doi.org/10.1177/1745691620968766

Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., & Sue, D. W. (2018). Everything you wanted to know about microaggressions but didn't get a chance to ask. *Microaggression Theory: Influence and Implications*, 3–15. <https://doi.org/10.1002/9781119466642.CH1>

Triana, M. del C., Gu, P., Chapa, O., Richard, O., & Colella, A. (2021). Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *Human Resource Management*, 60(1), 145–204. <https://doi.org/10.1002/HRM.22052>

Vaccaro, A., & Koob, R. M. (2019). A Critical and Intersectional Model of LGBTQ Microaggressions: Toward a More Comprehensive Understanding. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1317–1344. <https://doi.org/10.1080/0918369.2018.1539583>

Vázquez-Parra, J. C., Arredondo-Trapero, F. G., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Managing sexual orientation, gender identity, and CSR. *International Journal of Organizational Diversity*, 21(1), 13–30. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP/V21I01/13-30>

Vega, M. C., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/RET.N22.2021.10>

Villarreal, L., Charak, R., Schmitz, R. M., Hsieh, C., & Ford, J. D. (2021). The relationship between sexual orientation outness, heterosexism, emotion dysregulation, and alcohol use among lesbian, gay, and bisexual emerging adults. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 25(1), 94–115. <https://doi.org/10.1080/19359705.2020.1809588>

Wu, D., Yang, E., Huang, W., Tang, W., Xu, H., Liu, C., Baral, S., Day, S., & Tucker, J. D. (2020). Homoprejudiced violence among Chinese men who have sex with men: A cross-sectional analysis in Guangzhou, China. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-020-08540-9>

Zurbrügg, L., & Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*, 7(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00565>