

Cómo citar este trabajo: Hernández-Melian, Alejandro D (2025). Estandarización de fases de intervención sociolaboral con personas trans y propuesta de itinerario de inserción. *Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*, 14, pp: 1–17
<https://doi.org/10.46661/relies.11812>

Estandarización de fases de intervención sociolaboral con personas trans y propuesta de itinerario de inserción

Standardization of phases of socio-labour intervention with trans people
and proposal of an insertion itinerary

Alejandro D. Hernández-Melián

Grupo de Investigación “Antropología, Diversidad y Convivencia” (GINADYC),
Universidad Complutense de Madrid
melian.social@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2558-620X>

Recepción: 22.03.2025

Aceptación: 29.04.2025

Publicación: 11.06.2025



Este trabajo se publica bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

Resumen

Las personas trans constituyen un grupo social con altos índices de desempleo y problemáticas para la inserción laboral, que avanzan desde lo formativo hasta la búsqueda y mantenimiento del puesto de trabajo. Pese a ello, existe poca bibliografía que estudie la intervención sociolaboral con el colectivo. En este marco, los objetivos del trabajo son dos: analizar y estandarizar las fases de intervención sociolaboral con personas trans, y desarrollar propuesta de itinerario de inserción laboral con el colectivo. Para ello, la presente investigación utiliza el método cualitativo con entrevistas a 16 expertos/as de la intervención en España, procurando un análisis detallado de las fases del proceso de intervención. Los resultados muestran una atención sociolaboral estructurada en cuatro fases: acogida; diseño; ejecución; seguimiento. En cada una de ellas, destacan particularidades propias del grupo social, que se deben considerar a lo largo de todo el proceso. Asimismo, se propone un itinerario de inserción que dispone de 5 etapas: formación; búsqueda; formalización; seguimiento; evaluación/reajuste. En él destaca la transversalidad de los programas de sensibilización en el ámbito empresarial-laboral, así como la importancia de la prospección e intermediación laboral. Estas fases de intervención e itinerario de inserción pretenden sistematizar la información que actualmente se encuentra dispersa para generar un modelo de actuación replicable en diferentes contextos y espacios profesionales. Uno de los elementos principales es la flexibilidad y capacidad de adaptación de la intervención, fundamental considerando las dificultades experimentadas por las personas trans.

Palabras clave: intervención social; transexualidad; inserción laboral; Trabajo Social; España

Abstract

Transgender people constitute a social group with high unemployment rates and problems for labour market insertion, ranging from training to finding and maintaining a job. In spite of this, there is little bibliography that studies social and labour intervention with this group. Within this framework, the objectives of the work are twofold: to analyze and standardize the phases of socio-labor intervention with trans people, and to develop proposals for labor insertion itinerary with the group. For this purpose, the present research uses the qualitative method with interviews to 16 experts of the intervention in Spain, seeking a detailed analysis of the phases of the intervention process. The results show that socio-labor care is structured in four phases: reception; design; implementation; follow-up. In each of them, particularities of the social group stand out, which must be considered throughout the whole process. Likewise, an insertion itinerary is proposed which has 5 stages: training; search; formalization; follow-up; evaluation/adjustment. It emphasizes the transversality of awareness programs in the business-labor field, as well as the importance of labor prospecting and intermediation. These phases of intervention and insertion itinerary aim to systematize the information that is currently dispersed in order to generate an action model that can be replicated in different contexts and professional spaces. One of the main elements is the flexibility and adaptability of the intervention, fundamental considering the difficulties experienced by trans people.

Key words: social intervention; transsexuality; labor market insertion; Social Work; Spain

1 Introducción

El trabajo constituye un medio de subsistencia económica que repercute en la calidad de vida de las personas, pero también actúa como un eje estructural para el desarrollo personal, la integración social y la construcción de identidad. Para el colectivo LGTBIQ+ en general, y las personas trans en particular, el acceso al empleo puede representar un recurso clave en la búsqueda de autonomía y reconocimiento social (Muñoz, 2019).

Sin embargo, la literatura parece evidenciar que este grupo social enfrenta barreras significativas en el ámbito laboral, que van desde la discriminación en procesos de selección hasta la imposibilidad de mantener empleos estables debido a la estigmatización por identidad (Hernández-Melián, 2025; Pérez et al., 2022; Pichardo et al., 2019). Estas experiencias no solo limitan las oportunidades de inserción laboral, sino que también refuerzan situaciones de precariedad, exclusión social y vulnerabilidad estructural. En este sentido, la carencia de oportunidades laborales o la inserción en trabajos informales y mal remunerados puede tener consecuencias especialmente severas para las personas trans, profundizando el riesgo de pobreza, la marginación social y el deterioro de la salud mental, entre otros factores de riesgo.

En este contexto, la intervención social con personas trans resulta fundamental para mitigar los efectos de la discriminación estructural y promover su plena inclusión en la sociedad. A través de acciones específicas orientadas a la atención, el acompañamiento y la capacitación, se contribuye a romper barreras que perpetúan la exclusión laboral, educativa y social, garantizando así el acceso a derechos fundamentales. No obstante, la formación de los profesionales del sector presenta ciertas limitaciones tanto en contenido como en extensión (García-Cano et al., 2018; Ramalho, 2021), lo que puede llegar a repercutir en el propio grupo social.

Como marco teórico, la presente investigación parte del concepto de sexualidad bajo la perspectiva analítica de Bywater y Jones (2007), que la define desde el enfoque social constructivista. Este enfatiza en que su significado y expresión dependen del contexto sociocultural en el que se desarrollan las personas, variando según el espacio y el tiempo en el que se ubique el análisis. De esta manera, si bien la sexualidad tiene una base biológica, su interpretación y vivencia están mediadas por estructuras sociales, culturales e históricas que la moldean y definen en el pasado y en la actualidad.

Con ello, el foco se sitúa en cómo el cuerpo y el género son vividos, expresados y leídos en el entorno social, inmersos en el sistema sexogenérico que establece la presunción de una orientación heterosexual e identidad cissexual en los individuos (Rubin, 1993). Como consecuencia, este marco social ha venido legitimando en algunas sociedades pasadas y actuales que cualquier desviación de este esquema binario reciba la oportuna sanción mediante prácticas discriminatorias, exclusorias y/o violentas en sus múltiples formas, ya sea física, verbal o simbólicamente.

Para dar respuesta a estas problemáticas, la intervención social general y la disciplina del Trabajo Social surgen como herramientas profesionales que trabajan por y para la reducción de las desigualdades, facilitando el acceso a recursos que permitan mejorar la calidad de vida de las personas trans. Así, desde instituciones supranacional ya se ha señalado la importancia del reconocimiento de los derechos LGTBIQ+ y cómo la implantación de políticas y programas sociales deben garantizar la igualdad de oportunidades (International Federation of Social Workers [IFSW], 2014)

En este sentido, la intervención social ha incrementado su presencia en la atención de personas trans (Bustamante y Garrido-Carrasco, 2019; Cortadi, 2024; Zamarreño, 2019), tratando de no limitar su intervención a acciones inmediatas de asistencia, sino procurando contribuir a la construcción de entornos inclusivos, cambios estructurales que fomenten la equidad y el reconocimiento de los derechos del colectivo.

En la práctica, el desarrollo de estas intervenciones posee ciertas referencias que han servido como guía profesional en la implementación de acciones sociolaborales. Entre ellas, una de las más destacadas es la aportación de Elvira et al. (2020), que basándose en su experiencia de campo con el colectivo, han identificado cuatro principios metodológicos clave para la planificación de programas de inserción sociolaboral sobre mujeres trans: (i) Enfoque de género, con reconocimiento expreso de que el mercado de trabajo perpetúa desigualdades entre hombres y mujeres; (ii) Enfoque interseccional, es decir, simultaneidad de distintos factores que generan desigualdad, abordándolos de manera integral en los itinerarios; (iii) Enfoque de diversidad sexual y de género, con aplicación del sistema sexo-género como marco analítico para comprender su influencia en el itinerario y sus resultados; (iv) Fomento del empoderamiento, caracterizado por el acompañamiento personalizado sobre inquietudes personales y profesionales de las personas usuarias en el proceso de inserción.

Asimismo, Coll-Planas y Missé (2018) señalan tres factores clave que influyen en las experiencias laborales de las personas trans. En primer lugar, la identidad de género expresada, mediante la cual las mujeres trans pueden enfrentar mayores obstáculos en comparación con los hombres trans. En segundo lugar, la visibilidad de la condición trans, dado que aquellas personas que presentan una mayor pasabilidad tienden a experimentar menos dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. Y, en tercer lugar, la cualificación profesional emerge como un elemento determinante: a menor nivel de cualificación y salario, mayor es la probabilidad de sufrir acoso o exclusión en el entorno de trabajo.

Este estudio, en línea con las aportaciones del Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans (2021), trazan algunos de los principales elementos que indican directamente en su inserción, pudiendo generar problemas según su presencia y acumulación en las personas implicadas. Estos factores son: género, visibilidad trans, edad, momento de transición, edad de transición, generación, origen y situación legal, posición socio-económica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud. Estos elementos caracterizan los diferentes niveles de vulnerabilidad a los que se pueden enfrentar las personas trans en el mercado de trabajo, por lo que su estudio y descripción parece ser determinante en las fases previas de la intervención individual desde los servicios de atención social.

En este punto, es preciso definir algunos conceptos clave para la investigación. Por un lado, el sexo se refiere a los caracteres sexuales externos de las personas (Becerra, 2003), mientras que el género son todas aquellas normas, roles y prácticas asignadas en función del sexo (Herrero y Díaz, 2009). La orientación sexual es el deseo o atracción hacia otra persona, que podrá ser heterosexual, homosexual o bisexual (Alder, 2013), mientras que la identidad de género alude a la experiencia íntima que cada individuo tiene sobre su género (Pichardo, 2012). Así, las realidades trans son aquellas que no tienen correspondencia entre lo sentido y lo establecido en el momento de nacimiento (Coll-Planas et al., 2019), mientras que las personas cissexuales o cis sí manifiestan dicha relación.

Con todo, el propósito del presente estudio radica en analizar y estandarizar las fases del proceso de intervención sociolaboral con personas trans, utilizando como fuente de datos las experiencias prácticas de profesionales y expertos/as con el colectivo LGTBIQ+ en general, y trans en particular, en España. De esta manera, se pretende elaborar una propuesta tanto de las fases de intervención

como de itinerario de inserción laboral, lo que espera servir, en última instancia, como modelo de intervención para mejorar las acciones y políticas con el colectivo, generando la necesaria sistematización de información que, actualmente, puede encontrarse de manera dispersa.

2 Método de la investigación

Centrado en los procesos de intervención con personas trans en España desde entidades sociales y programas públicos, este estudio tiene dos objetivos: (i) analizar y estandarizar las fases de intervención sociolaboral con personas trans; (ii) desarrollar propuestas de itinerario de inserción laboral con personas trans. Así, las preguntas de investigación que se plantean son: ¿qué fases y tareas se desarrollan en la intervención sociolaboral con personas trans? ¿cuáles son los elementos comunes en el conjunto de la intervención en España? ¿qué medidas se pueden implementar en futuros itinerarios de inserción laboral con el colectivo de personas trans?

Se debe reseñar que la presente investigación forma parte de un estudio de mayor envergadura tanto en términos metodológicos como temáticos, en el que se examina de manera exhaustiva el ámbito laboral de las personas trans en España. Este proyecto raíz lleva por título “La inserción laboral de las personas trans: análisis y propuestas de intervención social”, desarrollado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid, con financiación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España mediante un contrato predoctoral FPU. Así, la descripción metodológica y los resultados reflejados en este artículo corresponden a una sección concreta en el marco de este proyecto más amplio.

Para responder a los objetivos y preguntas planteados, la investigación se ha diseñado bajo un enfoque metodológico cualitativo de tipo descriptivo, tratando no solo de narrar sino interpretar los datos obtenidos. Se adopta una estrategia de estudio de casos (García et al., 2016), lo que resulta útil como consecuencia de las características similares que comparten los/as participantes de la investigación, cuestión que mejora la extracción de implicaciones de los resultados.

La investigación ha utilizado un muestreo no probabilístico de tipo estratégico (Sierra, 2008). Con búsquedas web previas y contactos por bola de nieve, los criterios de selección de la muestra han sido dos: (i) experiencia y recorrido de la entidad en la intervención social con personas LGBTI y/o trans; (ii) profesionales con vinculación a entidades o programas de intervención y atención social con población LGTBIQ+ y/o trans.

En total, han participado 16 profesionales, quedando descritos en la tabla 1 la titularidad de la organización, el perfil profesional/formativo y el territorio desde el que intervienen. Se ha omitido el nombre de las entidades para garantizar el anonimato de los/as participantes.

Tabla 1. Participantes en la investigación

Nº de entrevista	Titularidad de la entidad	Perfil profesional	CC.AA.
1	ONG	Psicología	Cataluña
2	ONG	Trabajo Social	Madrid
3	ONG	Ciencias Políticas	Galicia
4	ONG	Pedagogía	Baleares

5	Pública	Educación Social	C. Valenciana
6	Pública	Trabajo Social	C. Valenciana
7	Pública	Psicología	Cataluña
8	Pública	Orientación laboral	Galicia
9	ONG	Sociología	Estatal
10	ONG	Sociología	Madrid
11	ONG	Economía	Canarias
12	Fundación	Psicología	Aragón
13	ONG	Trabajo Social	Madrid
14	ONG	Integración Social	C. Valenciana
15	ONG	Psicología	Canarias
16	ONG	Trabajo Social	Aragón

Fuente: elaboración propia

Para la recogida de datos, que se ha basado en un método cualitativo, se ha utilizado la entrevista semiestructurada como técnica, siendo el guion de preguntas el instrumento de recolección. El bloque de preguntas sobre el que se han extraídos los resultados expuestos en este artículo lleva por nombre “Servicios y recursos de empleo para personas trans: funcionamiento de programas, fases de intervención y empleabilidad”, que versa sobre las fases generales de intervención desarrolladas y el seguimiento de los casos. Un ejemplo de pregunta utilizada en esta investigación es el siguiente: “¿Cuáles son las fases de intervención por las que pasa la persona trans una vez accede a vuestro servicio/recurso y hasta que finaliza la intervención?”.

Tras la definición del método, se comienza con los primeros contactos con agentes clave de instituciones universitarias y organizaciones sociales, de manera que, una vez definidos los criterios de selección de la muestra, se comienza a establecer la relación de entidades/profesionales participantes. Simultáneamente, se construye el guion de preguntas para la recogida de datos, cuyo trabajo de campo se ejecutó durante los años 2022 y 2023.

Las entrevistas fueron tanto presenciales como online, en cuyo caso se utilizaron los programas Google Meet y Microsoft Teams. En la decimosexta entrevista se llegó al punto de saturación teórica, pues las aportaciones ya eran suficientes para articular los resultados de una parte importante de la realidad analizada (Martínez-Salgado, 2012). Con ello, se transcribe el contenido de las grabaciones y se comienza con el análisis.

Se ha llevado a cabo un análisis de contenido manifiesto de los datos obtenidos en las entrevistas, cuyos objetos son tanto los documentos escritos de las transcripciones como las notas tomadas durante los encuentros.

Para garantizar la protección de los datos personales, se ha anonimizado los resultados mediante la incorporación de los rótulos “profesional nº XX” en los verbatings, en lugar de hacer referencia a la entidad de la que procede. Pese a ello, en la tabla descriptiva de la muestra se detalla suficiente información como para considerar ciertas variables importantes en la extracción de significados, como el perfil o la región de actuación.

3 Resultados: Fases de la intervención sociolaboral con personas trans

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados, la exposición de resultados intercala datos pormenorizados junto a análisis macros, tratando de estandarizar la información acerca de las fases de intervención con personas trans.

La intervención sociolaboral con personas trans parece seguir un esquema básico compuesto por cuatro etapas fundamentales: (i) acogida; (ii) diseño de intervención; (iii) ejecución de tareas; y (iv) seguimiento. No obstante, cada fase presenta variaciones significativas, solapamientos y dinámicas invertidas según la entidad de origen de la intervención, reflejando la complejidad y multidimensionalidad de los procesos.

Es importante el acceso laboral, pero sí que hacemos una intervención multidimensional: a nivel de autonomía; a nivel de participación; hacemos un acompañamiento muy individualizado centrado en la persona; el acceso laboral; la formación (Profesional nº 12).

Desde el primer contacto con la persona usuaria del programa o recurso social, los/as profesionales entrevistados/as advierten que el propio hecho de ser trans influirá de manera determinante en todo el proceso de intervención. Se parte de la premisa de que ciertas problemáticas específicas del colectivo pueden dificultar la implementación de estrategias de inserción, razón por la cual se destina un tiempo inicial extra para evaluar cuál es el enfoque más adecuado en cada caso.

Cuando viene una persona que es trans a la entrevista, es muy difícil que tú, cuando ves la historia, digas ‘venga, vamos a buscar mañana trabajo’. Que puede ser, pero necesitas un tiempo de 1 a 3 meses de observación para ver hacia dónde (Profesional nº 12).

Uno de los aspectos sobre los que hay mayor consenso entre los/as profesionales es la posible discontinuidad en el compromiso de las personas trans con los procesos de intervención social, un fenómeno ampliamente documentado en la literatura científica sobre colectivos en riesgo de exclusión (Fantova, 2018; Zugasti et al., 2016). Los/as expertos/as en su conjunto señalan hasta tres factores principales para este fenómeno en las personas trans:

- Falta de información: Existe un desconocimiento generalizado sobre los procesos de intervención a medio y largo plazo, predominando la idea de una atención asistencial inmediata.
- Saturación personal: La trayectoria de muchas personas trans implica haber transitado por múltiples recursos de atención social, lo que puede generar desmotivación y desconfianza en nuevas intervenciones.
- Desconocimiento de nuevos recursos: La reciente implementación de algunos programas específicos para la población trans hace que su acceso aún no sea conocido o aprovechado.

Fase 1: Acogida y diagnóstico inicial

El acceso a los servicios puede darse principalmente de dos formas: a través de la auto-presentación de la persona interesada en la entidad / programa de intervención, o mediante derivaciones de otros recursos (servicios sociales de atención primaria, atención sanitaria u entidades especializadas

en otras ramas de la intervención). La primera entrevista diagnóstica cumple un papel crucial en la elaboración de un perfil sociolaboral inicial, a partir del cual se estructura la intervención.

Punto inicial: el Trabajo Social. Entrevista de acogida y diagnóstico social (Profesional nº 6).

Así, esta primera etapa de la intervención suele comenzar con una entrevista diagnóstica a cargo del profesional de Trabajo Social de la entidad. En este punto, se identifican necesidades urgentes y se realiza una primera evaluación de la situación socioeconómica de la persona. En los casos necesarios, se deriva a otros recursos específicos.

Uno de los aspectos prioritarios en esta fase es la regularización administrativa, especialmente en lo concerniente al empadronamiento, dado que muchas personas trans carecen de nacionalidad española o constan como residentes en otras regiones del país. La inscripción en el padrón municipal resulta fundamental para garantizar el acceso a servicios públicos y constituye una de las gestiones clave en la primera toma de contacto.

Asimismo, la experiencia profesional y las competencias técnicas del equipo de intervención permiten detectar problemáticas subyacentes que la propia persona usuaria podría no reconocer. Adicciones, relaciones familiares problemáticas, soledad, problemas de salud mental o física, carencia de documentación básica o falta de recursos mínimos para una vida digna. Algunas situaciones de destacada necesidad son interpretadas por las personas que las padecen como algo natural, pues han estado expuestas a ellas durante prolongados periodos de tiempo.

A veces vienen buscando una cosa y desde el otro lado vemos que se necesitan diez (Profesional nº 13).

Fase 2: Diseño de la intervención

En esta fase, se establece un plan de acción individualizado, diseñado en conjunto con la persona usuaria. Aunque cada itinerario es único, la orientación laboral y el asesoramiento formativo se presentan como ejes transversales en prácticamente todos los casos.

Uno de los aspectos fundamentales en el diseño de estrategias de intervención para personas trans es el componente formativo. Como consecuencia de las problemáticas vividas y acumuladas durante la etapa escolar de las ahora personas trans adultas, se detecta una alta necesidad en este ámbito, motivo por el cual las estrategias suelen articularse de manera flexible y adaptadas a la evolución de los intereses y expectativas personales. Asimismo, se lleva a cabo una evaluación de la formación previa para identificar lagunas y reforzar aquellas áreas que potencialmente pueden mejorar el nivel de empleabilidad.

Algunas entidades manifiestan tener varios modelos de intervención disponibles con múltiples itinerarios ya definidos, permitiendo a la persona usuaria escoger la opción más adecuada en función de sus circunstancias personales. Este enfoque, señalan, favorece un mayor nivel de autonomía y adherencia al proceso de intervención.

Fase 3: Ejecución de tareas

Durante esta etapa, se implementan las acciones definidas en la fase anterior, priorizando el acceso a la formación y posteriormente a un empleo. La derivación a recursos especializados es una de las estrategias más utilizadas, ya que muchas organizaciones no cuentan con infraestructura propia para impartir formación especializada.

Así, en la intervención formativa las entidades pueden optar por diferentes vías: colaboración con centros de formación externos, diseño de programas propios, financiamiento de matrículas en instituciones educativas o impartición de módulos específicos dentro de la organización. En el caso de las entidades que han atendido a personas trans migrantes, se da especial importancia a la

formación del español, dado que la barrera idiomática representa un obstáculo significativo para la inclusión. También tiene relevancia la impartición de contenido sobre derechos y cuestiones laborales básicas. Muchas personas trans desconocen aspectos esenciales como la estructura de una nómina o los términos (derechos/deberes) de un contrato laboral, por lo que se implementan estrategias formativas para fortalecer su autonomía en este ámbito.

El acompañamiento es otra de las acciones fundamentales en esta fase, ya sea en ámbitos como el administrativo, social o médico. Las entidades brindan apoyo en los procesos de transición (social, legal o médica) y en la gestión de ayudas sociales en diferentes niveles (municipales, autonómicas o estatales), pues suele generar frustración y hartazgo entre las personas usuarias.

En lo relativo a la inserción laboral, se llevan a cabo diversas acciones como la gestión de bolsas de empleo, la derivación de ofertas laborales, la asesoría en la elaboración de currículums y la preparación para entrevistas de trabajo. Un elemento clave en este proceso es la gestión de expectativas, dado que algunas personas trans experimentan insatisfacción con las condiciones de empleo alcanzadas, lo que puede derivar en frustración y desmotivación. Para mitigar este problema, los/as profesionales trabajan en la adaptación de las expectativas iniciales a la realidad del mercado laboral o del propio nivel formativo adquirido.

Fase 4: Seguimiento y evaluación

El seguimiento tiene como objetivo consolidar los logros obtenidos y garantizar el mantenimiento de la integración sociolaboral. Si la persona usuaria ha conseguido empleo, se supervisa su adaptación al entorno laboral y se brinda asesoría en caso de dificultad. En este sentido, algunas entidades han intervenido en procesos de discriminación en el trabajo, presentando quejas ante las autoridades correspondientes y logrando sanciones para las empresas responsables.

Tras la incorporación laboral, es comprobar un poco las condiciones laborales, si está cumpliendo el contrato, que entiendan físicamente un contrato propio, que tengan la documentación (Profesional nº 13).

El seguimiento también involucra a las empresas contratantes, permitiendo una evaluación continua de la relación laboral y facilitando futuras contrataciones de personas trans.

Hemos hecho un exhaustivo seguimiento a la inserción, sobre todo con la persona, si es necesario con la empresa también, pero para nosotras esto es clave. No es ‘has conseguido el puesto de trabajo y ya te vas del proyecto’. No. Muchas veces, y lo decimos así, puede ser fácil encontrar un trabajo; lo difícil es mantener este empleo. Y ahí estamos nosotras en la retaguardia para que la persona, siempre que lo necesite, venga a nosotras. Y nosotras, aunque la persona no nos lo diga, hacemos llamadas telefónicas de seguimiento en todo este proceso (Profesional nº 7).

Algunas organizaciones optan por un seguimiento menos estructurado, considerando que un control excesivo podría resultar intrusivo. En estos casos, se delega a la persona usuaria la iniciativa de retomar el contacto si lo considera necesario, reforzando así su autonomía en la gestión de su propio proceso de inserción.

Las limitaciones de recursos también influyen en esta fase, estableciéndose plazos de seguimiento que varían entre 15 días y un mes tras la inserción laboral. Sin embargo, los/as profesionales suelen estar disponibles para atender cualquier eventualidad futura.

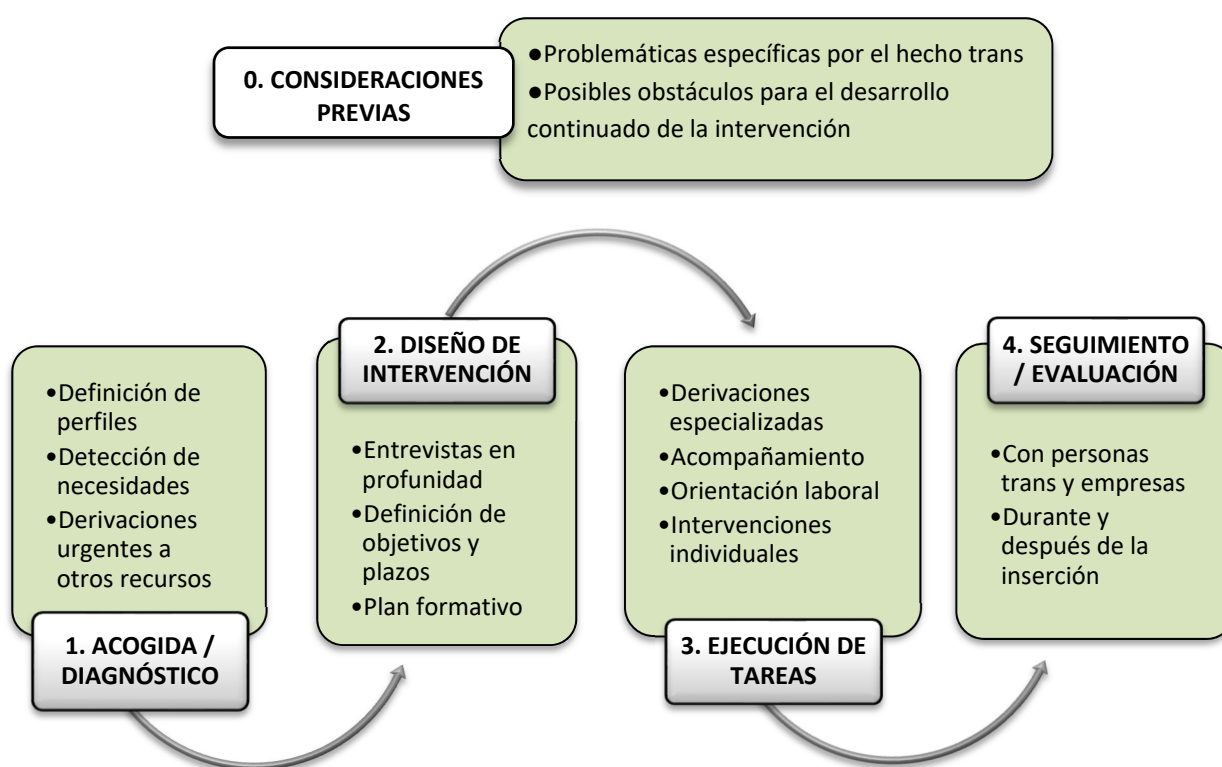
En relación con la finalización del proceso de intervención, se pone de relieve que pocas entidades cierran expedientes de manera definitiva. En muchos casos, aun cuando la persona trans ha logrado una inserción laboral estable, sigue vinculada a la entidad para mejorar su perfil profesional y aspirar a mejores oportunidades laborales.

De base, que la persona salga del programa es un poco complicado, y es lo que intentamos hacerle entender a las instituciones. Estamos hablando de exclusiones severas, con unas complejidades enormes que, además, muchas veces hace que los procesos se paralicen, vuelvan a empezar... (...). Es difícil finalizar intervenciones (Profesional nº 13).

Por último, la evaluación de la intervención es un elemento esencial en este proceso, aunque son pocas las entidades de aseguran realizarla. Para ejecutarla, se utilizan cuestionarios dirigidos tanto a las personas trans usuarias como a las empresas participantes, con el fin de mejorar los programas de atención y optimizar los recursos disponibles.

Considerando el conjunto de la información obtenida por parte de los/as profesionales participantes en la investigación, y bajo una perspectiva analítica y práctica, se ha sistematizado y construido una propuesta de fases de intervención, que se recoge a continuación, en la figura 1.

Figura 1. Fases y tareas en la intervención sociolaboral con personas trans



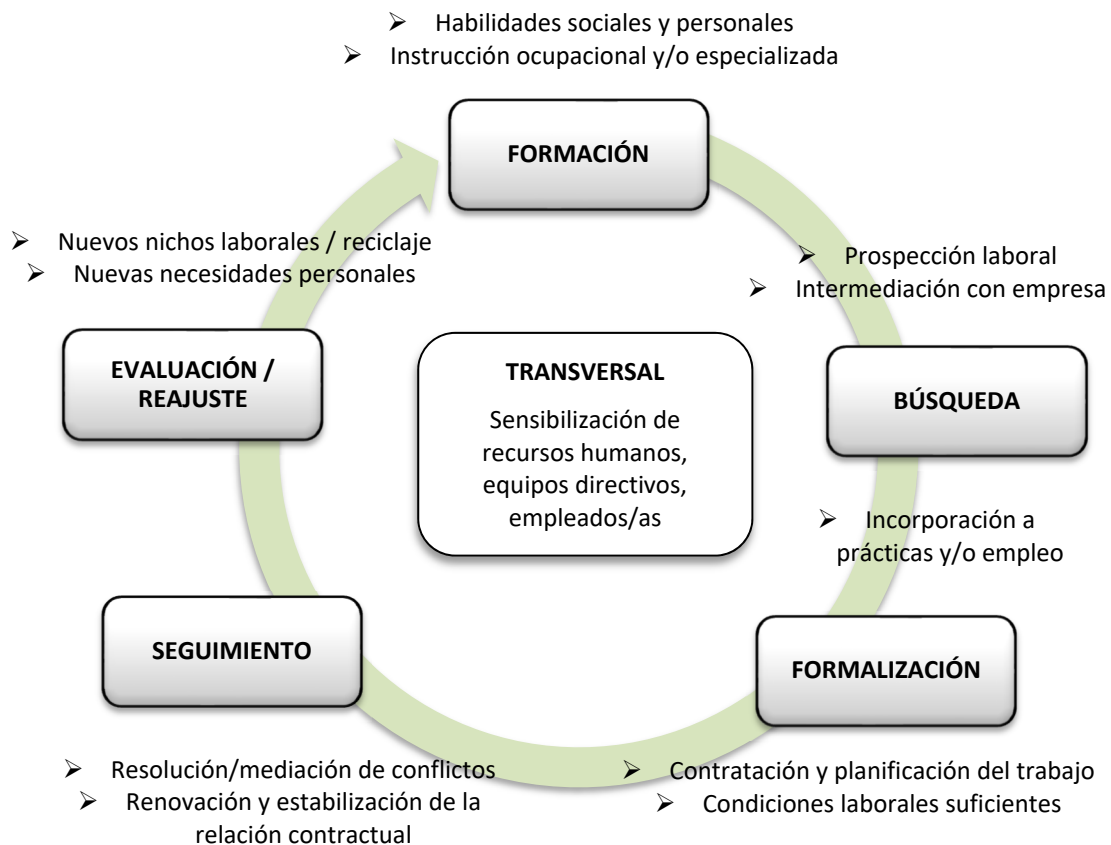
Fuente: elaboración propia

4 Discusión

La propuesta de fases planteada anteriormente, que se ha obtenido como resultado de las entrevistas con profesionales del colectivo LGTBIQ+ y/o trans, se encuentra en sintonía con los modelos de intervención previamente descritos en la literatura, como es el caso de Lázaro y Martínez (2013). Esta adaptación, que reduce el esquema de seis a cuatro fases, responde a la necesidad de una intervención más flexible y ajustada a las particularidades del colectivo trans, lo que facilita su aplicabilidad en contextos altamente problemáticos de inserción laboral (Pichardo et al., 2019). Además, respeta los principios metodológicos descritos por Elvira et al. (2020) con respecto los programas de inserción laboral de mujeres trans.

Así, considerando la información trasladada por los/as expertos/as, junto con la revisión teórica y bibliográfica ejecutada como marco del estudio, se hace ahora una propuesta de itinerario de inserción laboral con personas trans, incorporando aquellos elementos detectados como más importantes en el proceso. Esta propuesta se recoge en la figura 2.

Figura 2. Itinerario de inserción laboral con personas trans



Fuente: elaboración propia

Durante la fase formativa, la intervención social cobra especial relevancia en el fortalecimiento de habilidades personales y sociales, clave para el empoderamiento de las personas trans y su desarrollo en entornos grupales y comunitarios. La inseguridad manifestada en procesos selectivos, documentada ya en investigaciones previas (Gabriel y Herranz, 2017; Pérez et al., 2022; Recabal, 2021), pone de relieve la importancia de diseñar estrategias que no solo fomenten la adquisición de competencias técnicas, sino que también refuercen la autoestima y la capacidad de reacción ante posibles situaciones de discriminación y exclusión laboral.

En la fase de búsqueda de empleo, el trabajo de prospección e intermediación es crucial por parte de los/as profesionales. La resistencia de ciertos sectores y empresas a la contratación de personas trans (Marchant, 2020) refleja el recelo y desconocimiento estructural que debe abordarse desde la sensibilización y la negociación con los agentes contratantes. Los testimonios expertos recogidos en la presente investigación evidencian que esta falta de comprensión sobre la identidad de género y la diversidad sexual requiere de una labor pedagógica constante por parte de las entidades y profesionales del Trabajo Social. Como se señala en la literatura, el acercamiento al sector empresarial debe incorporar acciones de formación y sensibilización que permitan derribar prejuicios y generar espacios laborales más inclusivos (Bonassi et al., 2015).

Va muy despacio. Nos cuesta mucho, eh. La parte de prospección y de ir a las empresas... les suena, pero... a veces nos dice: 'mira, explícanos un poco que son mujeres trans', identidad de género, orientación sexual... (Profesional nº 12).

En lo que respecta al seguimiento, la gestión de conflictos emerge como un componente fundamental en los primeros meses de inserción laboral. Las dificultades en la relación con compañeros/as y superiores jerárquicos, así como los miedos derivados de experiencias previas de discriminación, han sido ampliamente documentados (Pichardo et al., 2019; Saleiro et al., 2022). Además, la posibilidad de iniciar un proceso de transición durante esta etapa introduce nuevas dinámicas que requieren atención especializada (CCOO, 2018). La intervención social en este punto debe garantizar acompañamiento continuo, dotando a las personas trans de herramientas para afrontar conflictos y promoviendo espacios de mediación en el entorno laboral (Hernández-Melián, 2025).

Otro aspecto clave en esta fase es la necesidad de consolidar estrategias de permanencia en el empleo. Tal y como se observa en la literatura (Ojeda y Morales, 2021), la inserción laboral puede resultar efímera si no se establecen acuerdos con el sector privado para garantizar la estabilidad laboral a medio y largo plazo. La intervención social debe contemplar la creación de redes de apoyo entre empresas y entidades sociales, favoreciendo políticas de retención del talento y seguimiento post-contratación.

Finalmente, en la fase de reajuste, la flexibilidad del proceso es un factor determinante para el éxito de la inserción laboral de las personas trans (Vázquez y Ruíz, 2020). La evidencia recopilada en las entrevistas sugiere que el abandono de los itinerarios no siempre responde a la falta de interés de las personas usuarias, sino a un conjunto de factores personales y estructurales que dificultan su continuidad. El desapego observado puede estar vinculado a experiencias previas de exclusión, dificultades económicas, problemas de salud mental o necesidades urgentes de estabilidad habitacional. En este sentido, la intervención social debe adoptar un enfoque integral, permitiendo la reformulación de objetivos y asegurando la adaptabilidad de los itinerarios a las circunstancias cambiantes de cada persona.

En definitiva, tanto la propuesta de fases de intervención como el itinerario de inserción laboral, basados en modelos clásicos, incorpora elementos específicos que responden a las necesidades del colectivo trans y, en cierta medida, al conjunto de la población LGTBIQ+. Como se ha discutido a lo largo del texto, estas particularidades deben ser abordadas desde la intervención social para garantizar procesos de inserción más efectivos y sostenibles en el tiempo. Conocer en profundidad las fases de intervención y los retos asociados a cada una de ellas permite a los/as profesionales del ámbito social identificar buenas prácticas, comparar metodologías de trabajo e incorporar estrategias innovadoras que optimicen los resultados y la calidad de la atención prestada a las personas trans en su acceso al mercado laboral.

5 Conclusiones

Las personas trans constituyen uno de los grupos sociales que más problemáticas aglutinan en los entornos laborales, comenzado antes de la propia llegada al mercado de trabajo (etapa formativa), pasando por la búsqueda, inserción, mantenimiento y promoción del empleo.

Este estudio ha tratado de hacer aportaciones tanto a nivel teórico como, sobre todo, práctico en el ámbito de la intervención sociolaboral con personas trans, generando una estandarización de fases de intervención ejecutadas por los/as profesionales que trabajan con el colectivo desde entidades sociales y/o programas públicos. Para ello, se ha utilizado un enfoque mixto entre

bibliografía y experiencias de campo que ha tratado de aportar validez a las propuestas, siguiendo una lógica programática y fundamentada en la realidad de las intervenciones actuales, lo que facilita su réplica en múltiples contextos y espacios de intervención con el colectivo.

Esta estandarización, además, representa una contribución significativa para el desarrollo de políticas y programas más efectivos en el ámbito de la empleabilidad trans. La posibilidad de contar con una estructura definida puede permitir a los equipos una planificación más eficaz a corto, medio y largo plazo, siendo adaptable a las necesidades individuales de las personas usuarias. Este modelo de fases, por tanto, puede servir como referente para la evaluación y mejora continua de los programas existentes, favoreciendo la identificación de buenas prácticas y la optimización de recursos.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos de este estudio también ponen de relieve la importancia de una intervención flexible y ajustada a las realidades cambiantes de las personas trans. La rigidez en los programas de inserción laboral puede generar desmotivación o abandono prematuro del proceso, por lo que es fundamental diseñar estrategias que permitan adaptar los objetivos a lo largo del tiempo. En este sentido, la propuesta de itinerario de inserción laboral destaca por su capacidad de adaptación a diferentes trayectorias, contemplando la posibilidad de ajustes según las necesidades emergentes de cada persona.

Sobre estas cuestiones, se identifican varias líneas de investigación futuras en las que continuar profundizando. En primer lugar, sería relevante realizar estudios longitudinales que permitan analizar el impacto de los itinerarios de inserción laboral en la estabilidad y calidad del empleo de las personas trans. Evaluar la sostenibilidad de los puestos de trabajo obtenidos y las condiciones laborales a lo largo del tiempo proporcionaría información valiosa para ajustar y mejorar los programas de intervención. Otra línea de trabajo es el análisis de las diferencias territoriales y sectoriales en la inserción laboral de personas trans, dado que las condiciones del mercado de trabajo pueden variar significativamente según el contexto geográfico y el sector productivo. Además, resulta clave profundizar en el papel de las empresas en el proceso de inserción laboral de personas trans, analizando las estrategias más efectivas para sensibilizar a empleadores y generar cambios estructurales en las dinámicas organizacionales.

En definitiva, este estudio ofrece un marco estructurado para la intervención sociolaboral con personas trans mediante propuesta de fases e itinerario de inserción, cuestiones que facilitan el camino para futuras investigaciones y mejoras en las políticas públicas y programas de empleo. La estandarización de las fases de intervención representa un paso clave, por tanto, hacia la construcción de un modelo sostenible y eficaz que garantice una inserción laboral duradera para un colectivo con altos índices de discriminación en los espacios de trabajo.

Bibliografía

- Alder, A. (2013). *Realidad Jurídica y Social del Derecho a la Orientación e Identidad de Género*. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca.
- Becerra, A. (2003). *Transexualidad: La búsqueda de una identidad*, Díaz de Santos: Madrid.
- Bonassi, C. B., Amaral, M., Toneli, M. y Queiroz, M. (2015). Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. *Quaderns de Psicologia* 17(3): 83-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/apsicologia.1283>
- Bustamante, M. y Garrido-Carrasco, C. (2019). Discriminación hacia personas transgénero: desafíos para un Trabajo Social en derechos humanos. *Revista Intervención*, 9(1): 79-98. <https://doi.org/10.53689/int.v9i1.72>
- Bywater, J. y Jones, R. (2007). *Sexuality and Social Work*, Learning Matters Ltd: London.
- CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2018). Diversidad Sexual y de Género: una cuestión Sindical. En <https://www.ccoo.es/6ffcc317d54c6b8fd553e72ff281965f000001.pdf>. Accedido el 15 de enero de 2025.
- Coll-Planas, G., Solà-Morales, R. y Missé, M. (2019). Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas: guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género. En <https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Gu%C3%ADa-interseccionalidad-pol%C3%ADticas-diversidad-sexual-genero.pdf>. Accedido el 25 de enero de 2025.
- Coll-Planas, G. y Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68. <https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.02>
- Cortadi, M. (2024). Hacia la implementación de la perspectiva de la diversidad sexo genérica en el ejercicio del Trabajo Social con personas transgénero. *MariCorners: Revista de Estudios Interdisciplinarios LGTBIA+ y queer*, 1(1), 65-89. <https://doi.org/10.24197/mcreilq.1.2024.65-89>
- Elvira, A., García, N., Missé, M. y Coll-Planas, G. (2020): TransVisibles. Claus metodològiques per a l'orientació sociolaboral i l'empoderament econòmic de les dones trans. Fundació Surt. En https://www.terrassa.cat/documents/12006/23248874/guia-transvisibles_cat.pdf/97afc3b1-9a6d-44dd-8985-85266858a845. Accedido el 1 de febrero de 2025.
- Fantova, F. (2018). Construyendo la intervención social. *Papeles del Psicólogo*, 39(2): 81-92. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2863>
- Gabriel, C. y Herranz, D. (2017). Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. En <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>. Accedido el 4 de enero de 2025.
- García, M., Alvira, F. R., Alonso, L. E. y Escobar, M. (2016). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, Alianza: Madrid.
- García-Cano, M., Buenestado, M., Gutiérrez, P., Hinojosa, E. y Naranjo, A. (2018). Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. LGTBI+: diversidad afectivo-sexual e identidades de género. En <https://www.uco.es/servicios/sad/images/documentos/sad-publicaciones/Apuntes-LGTBI.pdf>. Accedido el 19 de diciembre de 2024.
- Grupo de Trabajo Ocupació i Col·lectiu Trans. (2021). *Guía para mejorar la ocupabilidad de las personas trans. Dirigida a equipos técnicos de empleo*. Barcelona Activa, Ayuntamiento de
- Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*
<https://doi.org/10.46661/relies.11812>

Barcelona.

https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/guia01_vCast.pdf/555eca1c-b0ff-2aa4-a58a-346f35cbd31e?t=1635848593117. Accedido el 9 de enero de 2025.

Hernández-Melián, A. (2025). Líneas estratégicas y propuestas de intervención sociolaboral con personas trans. *EHQUIDAD: Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social* 24.

Herrero, I. y Díaz, C. (2009). La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi: Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. En <https://www.ararteko.eus/es/la-situacion-de-las-personas-transgenero-y-transexuales-en-euskadi>. Accedido el 15 de diciembre de 2024.

IFSW – International Federation of Social Work. (2014). Global definition of Social Work. En <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>. Accedido el 7 de febrero de 2025.

Lázaro, E. y Martínez, M. Á. (2013). El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2): 467-478. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.40228

Marchant, J. I. (2020). Terapia ocupacional en la inclusión laboral de personas trans. Un ensayo reflexivo. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, 7(2): 11-25.

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência e Saúde coletiva*, 17(3): 613-619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>

Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGTB en el contexto laboral español: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito del trabajo*. Mpátika. <https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf>. Accedido el 2 de febrero de 2025.

Ojeda, L. M. y Morales, E. D. (2021). Trabajo decente y personas trans: un análisis del Programa TransCiudadanía (2015-2016). *La manzana de la discordia*, 16(1): 20-48. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799>

Pérez, M., Rubio, A., Soler, M. J., Ródenes, M. y Gómez, J. (2022). Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans. En https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf. Accedido el 15 de febrero de 2025.

Pichardo, J. I. (2012). El estigma hacia personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. En Gaviria, E., García, C. y Molero, F., *Investigación-acción. Aportaciones de la investigación a la reducción del estigma*. Sanz y Torres: Madrid: 111-125.

Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. y Muñoz, O. (2019). Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. En <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>. Accedido el 1 de febrero de 2025.

Ramalho, N. (2021). A formação em serviço social para a intervenção na diversidade de género e sexual. *Revista Temas Sociais*, 1: 122-131. <https://doi.org/10.53809/2021-01-TS-n.1-122-131>

Recabal, M. G. (2021). *Trayectoria laboral de personas trans. Un estudio sobre relatos de vida*. Trabajo fin de Grado. Universidad Andrés Bello. <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/19145>

Rubin, G. (1993). Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality. En Kauffman, L. S., *American feminist thought at century's end: a reader*. Blackwell: London.

Saleiro, S., Ramalho, N., Menezes, M. y Gato, J. (2022). Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. En https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/05/Estudo_necessidades_pessoas_LGBTI_discrimina_orienta_sexual_id_express_genero_caractrstcs_sexuais.pdf. Accedido el 15 de diciembre de 2024.

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Thomson: Madrid.

Vázquez, M. J. y Ruíz, A. C. (2020). El Trabajo Social, instrumento de inserción sociolaboral de colectivos vulnerables. En Nieto, M. E., Vázquez, M. J. y Nieto, C., *Atención en la práctica a las personas con necesidad de oportunidades*. Dykinson: Madrid: 334-348.

Zamarreño, F. M. (2019). *In-corporación de las personas Trans al mercado laboral de la ciudad de Rosario: reflexiones desde el Trabajo Social*. Trabajo fin de Grado. Universidad Nacional de Rosario.

Zugasti, B., Arza, J. y Zugasti, N. (2016). El acompañamiento social como método de intervención en los procesos de inclusión. Nuevas reflexiones. En https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1457688781_rc128_manualacompanamientosocial_eapnnavarra.pdf. Accedido el 2 de febrero de 2025.