

ENTORNOS LABORALES HOSTILES, UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL ACOSO LABORAL HACIA PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO DIVERSAS EN LATINOAMÉRICA

HOSTILE WORK ENVIRONMENTS: A SYSTEMATIC REVIEW OF WORKPLACE HARASSMENT AGAINST PEOPLE WITH DIVERSE SEXUAL ORIENTATIONS AND GENDER IDENTITIES IN LATIN AMERICA

Luis Felipe Rios Delgado¹ y Dany Rachit Garrido Raad²

SUMARIO: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Resultados, 4. Discusión, 5. Conclusiones, Fuentes de información

RESUMEN

El acoso laboral dirigido a personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas constituye una problemática persistente en los contextos laborales de América Latina, asociada a estructuras históricas de discriminación y desigualdad social. El objetivo de este artículo es analizar, mediante una revisión sistemática de la literatura, la producción científica disponible sobre la frecuencia y formas del acoso laboral, sus efectos en la salud mental y física, así como las respuestas institucionales documentadas en la región. La metodología se basó en criterios explícitos de búsqueda, selección y análisis de estudios empíricos y teóricos, recuperados de bases de datos académicas especializadas y

ABSTRACT

Workplace harassment targeting individuals with diverse sexual orientations and gender identities is a persistent problem in Latin American workplaces, linked to historical structures of discrimination and social inequality. This article aims to analyze, through a systematic literature review, the available scientific output on the frequency and forms of workplace harassment, its effects on mental, physical health and documented institutional responses in the region. The methodology was based on explicit criteria for searching, selecting and analyzing empirical and theoretical studies retrieved from specialized academic databases and complementary sources. The results reveal a high prevalence of verbal and psychological harassment,

1 Ingeniero industrial e ingeniero ambiental; especialista en Educación Superior a Distancia; especialización en Gestión de Proyectos, magíster en Gerencia de Proyectos, doctorando en Educación. Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD-Mariquita, Tolima, Colombia.

2 Ingeniero industrial, administrador en Salud Ocupacional; especialista en Gerencia de Proyectos, especialista en Docencia Universitaria, magíster en Educación, magíster en Prevención de Riesgos Laborales, doctorando en Educación. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD - Mariquita, Tolima, Colombia.

fuentes complementarias. Los resultados evidencian una alta prevalencia de acoso verbal y psicológico, prácticas de discriminación institucional y simbólica, así como impactos significativos en la salud mental, incluyendo estrés crónico, ansiedad, depresión e ideación suicida, asimismo, se identifican consecuencias laborales como el ocultamiento de la identidad y desmotivación.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, diversidad sexual, identidad de género, salud mental, América Latina.

practices of institutional and symbolic discrimination, and significant impacts on mental health, including chronic stress, anxiety, depression and suicidal ideation. Furthermore, workplace consequences such as concealment of identity and demotivation were identified.

KEYWORDS: workplace harassment, sexual diversity, gender identity, mental health, Latin America.

1. Introducción

El trabajo es un espacio clave de integración social y construcción de proyectos de vida; sin embargo, el entorno laboral reproduce con frecuencia desigualdades históricas y mecanismos de exclusión. En este contexto, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas enfrentan barreras estructurales y prácticas discriminatorias que configuran entornos laborales hostiles y limitan el ejercicio pleno de sus derechos.

A nivel internacional, diversos estudios advierten que la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género persiste en el ámbito laboral, incluso en países con avances en el reconocimiento legal de derechos (Marchant, 2020; Forigua, 2023; Perez & Molinares, 2025). No obstante, los marcos normativos formales no garantizan transformaciones efectivas en las prácticas organizacionales ni en

las culturas laborales. En América Latina, esta tensión es especialmente visible por la coexistencia de avances jurídicos con estructuras socioculturales marcadas por la heteronormatividad, la cisnormatividad y modelos tradicionales de género (Espíndola & Jara, 2024).

El concepto de entornos laborales hostiles alude a contextos de trabajo donde las dinámicas relacionales, normas implícitas y prácticas institucionales generan climas de intimidación, exclusión o desvalorización hacia ciertos grupos (Ortega, 2019). Estos entornos no se definen solo por actos explícitos de violencia, sino por conductas, discursos y omisiones sostenidas que afectan el bienestar psicológico, la seguridad emocional y el sentido de pertenencia (Herrera et al., 2023). En el caso de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, la hostilidad puede expresarse mediante comentarios despectivos, burlas, cuestionamientos de

la identidad, invisibilización, aislamiento social y limitación de oportunidades laborales, lo que configura experiencias de vulnerabilidad (Prince, 2021).

Dentro de estos contextos, el acoso laboral constituye una forma persistente de violencia organizacional, entendida como conductas reiteradas orientadas a hostigar, intimidar o excluir, con efectos negativos sobre la salud mental, el desempeño y la estabilidad laboral (Henry et al., 2021). Cuando se vincula con la orientación sexual o la identidad de género, adquiere una dimensión particular al articularse con prejuicios sociales que refuerzan la estigmatización y dificultan tanto la denuncia como la protección institucional (Hernández et al., 2023; Bustamante, 2024). Según Durán (2023), estas prácticas se sostienen en estructuras organizacionales y culturales que las legitiman, como la ausencia de políticas de diversidad, la falta de protocolos y la limitada formación directiva, lo cual reproduce relaciones de poder que refuerzan desigualdades sociales y aumentan la exposición de las identidades diversas al hostigamiento y la exclusión (Aranda-Friz et al., 2024; Salvador, 2023).

Desde un enfoque teórico, los estudios de género y diversidad han señalado que el mundo del trabajo está atravesado por normas implícitas que definen qué identidades son consideradas legítimas. Es así como la hegemonía de modelos masculinos, heterosexuales y cisgénero condicionan las trayectorias laborales y obliga, en muchos casos, a ocultar aspectos centrales de la identidad como estrategia de supervivencia profesional; esta

invisibilización forzada afecta el bienestar emocional y limita la construcción de relaciones laborales auténticas y seguras (Arango et al., 2024; Martínez, 2024).

En América Latina, estas dinámicas se ven reforzadas por factores históricos, culturales y económicos, pues el contexto regional ha estado marcado por tradiciones conservadoras, discursos religiosos normativos y estructuras patriarcales que inciden en la aceptación de las diversidades sexuales y de género (Chamorro et al., 2024). Aunque se han registrado avances jurídicos y mayor visibilidad pública, estos no se han traducido de manera homogénea en transformaciones del mercado laboral, manteniéndose mayores niveles de desempleo, informalidad y exposición a entornos laborales hostiles para las personas diversas (Marroquín, 2019).

La discriminación laboral interactúa con otras dimensiones de desigualdad, lo que hace necesario un enfoque interseccional (Sánchez, 2022). Variables como el nivel socioeconómico, la educación, la pertenencia étnica, el territorio y el género, se entrecruzan con la orientación sexual y la identidad de género, lo que estructura experiencias laborales diferenciadas, especialmente para las personas trans, quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo formal (Torres & Zaclicever, 2022).

Las consecuencias de los entornos laborales hostiles trascienden el ámbito profesional y afectan la salud mental y el bienestar integral (Bastidas & Sirlene, 2024). La evidencia asocia la discriminación laboral con estrés crónico, ansiedad, síntomas

depresivos y desgaste emocional, así como con impactos negativos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad, situaciones que generan costos sociales y organizacionales relevantes (Mejia-Elvir, 2024). Con el fin de integrar estos elementos, la figura 1 presenta un esquema que articula manifestaciones, factores estructurales, contexto regional e impactos asociados, a fin de servir como marco analítico de la revisión sistemática.

A pesar del creciente interés académico, la producción científica sobre acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina presenta dispersión conceptual y metodológica. Los estudios se distribuyen en distintas disciplinas, emplean marcos teóricos heterogéneos y suelen concentrarse en países o sectores específicos, lo que dificulta la comparación sistemática de hallazgos e impide identificar patrones regionales claros; además,

Figura 1. Configuración de los entornos laborales hostiles hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina.



Nota. Esquema conceptual elaborado a partir de la revisión sistemática de la literatura sobre entornos laborales hostiles y acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina.

persisten vacíos en enfoques comparativos, análisis longitudinales e investigaciones que integren de manera articulada las dimensiones organizacionales, legales y psicosociales del fenómeno.

En este contexto, las revisiones documentales resultan estratégicas para sistematizar y analizar críticamente la evidencia disponible. Una revisión sistemática sobre entornos laborales hostiles y acoso laboral permite comprender cómo se configuran estas prácticas en los contextos latinoamericanos, los factores que las sostienen y sus principales impactos, aportando insumos clave para orientar agendas académicas, políticas públicas y prácticas organizacionales.

Desde esta perspectiva, el presente artículo examina de manera crítica la producción científica regional, articulando dimensiones organizacionales, socioculturales y psicosociales, con el fin de identificar patrones, vacíos y desafíos que contribuyan a la construcción de entornos laborales más equitativos e inclusivos en América Latina.

2. Metodología

El presente estudio corresponde a una revisión sistemática de la literatura, orientada a analizar de manera crítica la producción científica sobre entornos laborales hostiles y acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter documental, complementado con elementos descriptivos de tipo cuantitativo a fin de identificar patrones

conceptuales, tendencias temáticas y vacíos en la investigación regional. Luvezute et al. (2015) documentan que este diseño resulta pertinente para abordar un fenómeno complejo y multidimensional, cuya comprensión requiere integrar aportes provenientes de distintas disciplinas y contextos nacionales. La revisión se llevó a cabo siguiendo los lineamientos generales de Yepes-Nuñez et al. (2021) frente a las revisiones sistemáticas y los principios establecidos por la declaración PRISMA, adaptados también de estudios de carácter cualitativo-documental realizados por Garrido y Ríos (2025), lo que permitió garantizar un proceso transparente, replicable y metodológicamente riguroso en la identificación, selección y análisis de las fuentes.

La estrategia de búsqueda se estructuró de manera sistemática, con el fin de recuperar literatura académica relevante publicada entre 2019 y 2025, período que coincide con el incremento del interés científico y normativo en torno a la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral latinoamericano. Se consultaron bases de datos académicas internacionales y regionales de amplio reconocimiento, entre ellas Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc, ERIC y Academic Search Ultimate, las cuales fueron complementadas con Google Scholar para incluir literatura gris, informes institucionales y estudios de difícil acceso que resultan relevantes para el contexto regional.

La búsqueda se realizó en español e inglés mediante combinaciones de palabras clave y descriptores controlados, articulados con operadores booleanos (AND, OR), con el

objetivo de garantizar niveles adecuados de sensibilidad y especificidad. Entre las principales combinaciones empleadas se incluyeron: “acoso laboral AND diversidad sexual”, “hostile work environment AND sexual orientation”, “gender identity AND workplace discrimination”, “LGBTQ+ AND employment AND Latin America”, “entornos laborales hostiles AND América Latina” y “discriminación laboral AND identidad de género”. Se aplicaron filtros según el tipo de documento y el periodo de publicación, excluyendo patentes, notas periodísticas y textos sin revisión académica.

Se establecieron criterios explícitos de inclusión y exclusión para asegurar la pertinencia y calidad de los estudios. Se incluyeron artículos científicos, revisiones y estudios empíricos publicados en revistas arbitradas, escritos en español o inglés, que abordaran el acoso laboral, la discriminación o los entornos laborales hostiles asociados a la orientación sexual y/o la identidad de género en contextos latinoamericanos o comparativos. Se excluyeron documentos sin sustento metodológico claro, publicaciones duplicadas y trabajos sin acceso al texto completo.

Tabla 1. Categorías de análisis

Categoría	Dimensión	Subdimensión / indicador	Descripción operativa
Entornos laborales hostiles	Manifestaciones de acoso.	Hostigamiento psicológico, exclusión, violencia simbólica.	Formas recurrentes de acoso y discriminación reportadas en los espacios de trabajo.
Factores organizacionales	Cultura institucional.	Normas implícitas, políticas de diversidad, liderazgo.	Elementos organizacionales que favorecen o limitan la hostilidad laboral.
Contexto sociocultural	Marco regional.	Heteronormatividad, desigualdad social, informalidad.	Condiciones socioculturales latinoamericanas que influyen en las dinámicas laborales.
Impactos psicosociales	Bienestar y salud mental.	Estrés, ansiedad, desgaste emocional.	Consecuencias del acoso laboral en la salud mental y el bienestar de las personas afectadas.
Trayectorias laborales	Desarrollo profesional.	Permanencia, movilidad, precarización.	Efectos del acoso en la estabilidad y proyección laboral.

Nota. La tabla presenta las categorías analíticas utilizadas para examinar la literatura sobre entornos laborales hostiles y acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina, considerando dimensiones organizacionales, socioculturales y psicosociales.

El proceso de selección se desarrolló en etapas sucesivas mediante la revisión de títulos, resúmenes y textos completos, verificando la coherencia temática y la solidez metodológica. Los estudios seleccionados se organizaron en una base de datos digital, lo que permitió una gestión sistemática de la información y la reducción de sesgos. El análisis se realizó mediante una síntesis temática de enfoque cualitativo, orientada a identificar categorías y patrones recurrentes, complementada con un análisis descriptivo cuantitativo de aspectos bibliométricos básicos. A partir de este proceso se definieron las categorías analíticas que estructuraron el examen del acoso laboral y los entornos laborales hostiles en América Latina.

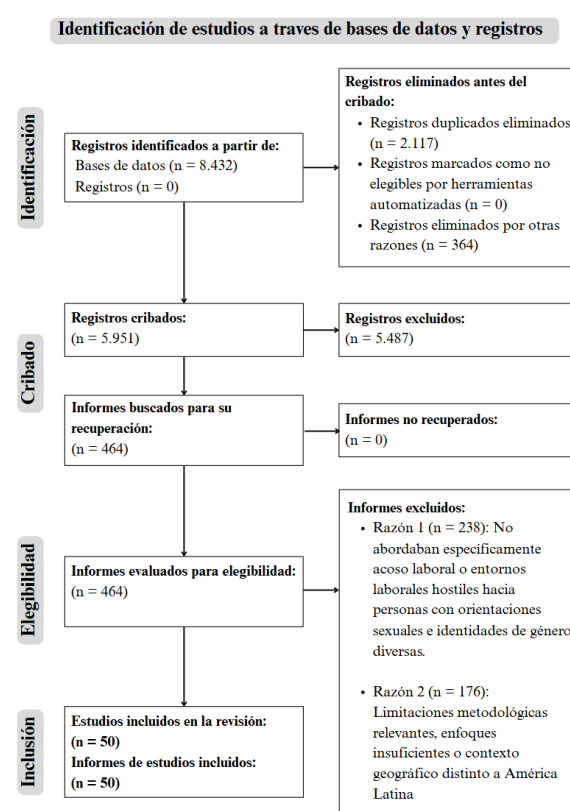
La estructuración metodológica adoptada permitió desarrollar un análisis sistemático y coherente del fenómeno estudiado, lo que garantiza la trazabilidad del proceso de revisión y la consistencia de los hallazgos; no obstante, se reconoce que la revisión se encuentra condicionada por la disponibilidad y heterogeneidad de los estudios existentes, así como por la concentración de investigaciones en determinados países de la región. Estas limitaciones fueron consideradas durante el análisis y constituyen elementos relevantes para la interpretación de los resultados.

3. Resultados

Previo a la presentación de los hallazgos, se resume el proceso de identificación, cribado y selección de los estudios incluidos en la revisión, con el fin de garantizar transparencia y trazabilidad metodológica. Este procedimiento permitió

depurar de manera sistemática la literatura recuperada y conformar un corpus de estudios pertinente y metodológicamente consistente para el análisis. La figura 2 muestra el proceso de selección de los documentos, desde la identificación inicial de los registros hasta la inclusión final de los estudios analizados, de acuerdo con el protocolo PRISMA 2020.

Figura 2. Proceso de cribado y selección de los estudios



Nota. El diagrama sigue las directrices del protocolo PRISMA 2020 para la identificación, depuración, cribado, evaluación de elegibilidad e inclusión final de los estudios en la revisión sistemática

La estrategia de búsqueda permitió identificar inicialmente 8.432 registros procedentes de bases de datos académicas internacionales y regionales. Antes

de avanzar a la fase de cribado formal, se realizó un proceso de depuración automática y manual orientado a eliminar duplicidades y registros no válidos. Durante esta etapa se excluyeron 2.117 documentos duplicados, así como 364 registros adicionales descartados por inconsistencias en los metadatos, enlaces inactivos o imposibilidad de acceso al texto completo, como resultado de esta primera depuración, 5.951 registros avanzaron a la siguiente etapa.

En la fase de cribado se llevó a cabo la revisión de títulos y resúmenes con el fin de evaluar la pertinencia temática de los estudios. En esta etapa se excluyeron 5.487 registros, principalmente porque no abordaban el acoso laboral, la discriminación o los entornos laborales hostiles asociados a la orientación sexual y/o la identidad de género, o porque se centraban en otros ámbitos distintos al laboral. Tras este proceso, 464 estudios fueron seleccionados para su recuperación y revisión en texto completo.

Durante la evaluación de elegibilidad, se desarrolló un análisis detallado de los textos completos para comprobar su coherencia temática, su consistencia metodológica y su adecuación a los criterios de inclusión establecidos, excluyéndose en esta fase un total de 414 estudios, de los cuales 238 no se enfocaban específicamente en poblaciones con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, 121 presentaban limitaciones metodológicas relevantes o insuficiente claridad analítica, y 55 correspondían a contextos geográficos distintos a América Latina. Finalmente, 50 estudios cumplieron plenamente los

criterios de inclusión y conformaron el corpus definitivo de análisis de la presente revisión sistemática.

Una vez delimitado este conjunto de estudios, el análisis se orientó a identificar patrones temáticos, enfoques recurrentes y tendencias emergentes en la literatura sobre entornos laborales hostiles y acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina. Este corpus depurado constituye la base empírica para el análisis comparativo de las categorías definidas y para la interpretación de los hallazgos presentados en los apartados siguientes.

La síntesis de resultados se organizó a partir del análisis comparado de los estudios incluidos, considerando tres dimensiones centrales: la prevalencia y los tipos de acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, los impactos asociados en la salud mental y física de las víctimas, así como las medidas de prevención y respuesta institucional reportadas en los distintos contextos latinoamericanos. A fin de ofrecer una visión integrada y evitar una descripción fragmentada por estudio, los hallazgos se agruparon (en la tabla 2) por país o región, lo que permitió identificar patrones comunes, particularidades contextuales y brechas persistentes en la atención institucional del acoso laboral.

Los resultados evidencian que el acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas es un fenómeno extendido y transversal en América Latina, con manifestaciones diferenciadas según el contexto

Tabla 2. Síntesis regional de hallazgos sobre acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Latinoamérica

País / región	Prevalencia y tipos de acoso	Impacto en salud mental y física	Medidas de prevención y respuesta institucional
Colombia	Alta prevalencia de acoso verbal, psicológico, sexual e institucional en entornos laborales, académicos y judiciales; subregistro por miedo a denunciar.	Estrés, ansiedad, depresión, ideación suicida, desmotivación laboral y abandono.	Marco legal amplio (Ley 1010/2006, Ley 1482/2011, sentencias C.C.), protocolos y comités; brechas en implementación y cobertura.
Ecuador	Discriminación laboral persistente, especialmente hacia personas trans y lesbianas; rechazo laboral y acoso verbal y sexual.	Depresión, ansiedad, baja autoestima, ocultamiento de identidad.	Avances constitucionales y matrimonio igualitario; debilidad en rutas efectivas de denuncia.
Perú	Alta frecuencia de violencia simbólica y física, con especial impacto en mujeres trans.	Afectaciones psicológicas severas y deterioro del bienestar.	Tipificación de crímenes de odio; ausencia de políticas laborales inclusivas activas.
Chile	Acoso simbólico e institucional en justicia y educación; persistencia de prácticas heteronormativas.	Estrés, ansiedad, miedo, exclusión institucional.	Legislación progresista y protocolos; aplicación desigual.
Argentina	Hostigamiento laboral, exclusión y acoso sexual, especialmente hacia personas trans y no binarias.	Estrés crónico, ansiedad, precarización vital.	Marco legal robusto (identidad de género, cupo laboral); desafíos de implementación territorial.
México	Discriminación laboral heterogénea; acoso verbal, físico y sexual, agravado en contextos indígenas.	Ansiedad, depresión, estrés laboral.	Protección constitucional y leyes antidiscriminación; vacíos en justicia laboral.
Centroamérica	Discriminación estructural persistente; acoso institucional y simbólico.	Afectaciones psicológicas asociadas a exclusión social.	Marcos normativos insuficientes y respuestas estatales limitadas.
Latinoamérica (regional)	Prevalencia elevada y transversal del acoso laboral hacia población LGBTIQ+.	Impacto negativo sostenido en la salud mental y física.	Respuestas institucionales fragmentadas; necesidad de enfoques integrales.

Nota. La tabla sintetiza los principales hallazgos de los estudios revisados sobre acoso laboral, impactos en la salud y respuestas institucionales en América Latina, a partir de evidencia cualitativa y cuantitativa, considerando variaciones contextuales entre países.

nacional. En la mayoría de los países analizados predomina el acoso verbal y psicológico, acompañado de prácticas de discriminación institucional y, en casos específicos, de violencia sexual y física, particularmente hacia personas trans y no binarias. La literatura revisada señala además un subregistro persistente de estas experiencias, asociado al temor a represalias laborales, la desconfianza en los mecanismos de denuncia y la normalización cultural de prácticas heteronormativas.

Los estudios coinciden en reportar impactos significativos en la salud mental, destacándose el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y la ideación suicida, junto con efectos en la salud física vinculados al desgaste emocional. Estas afectaciones trascienden el ámbito

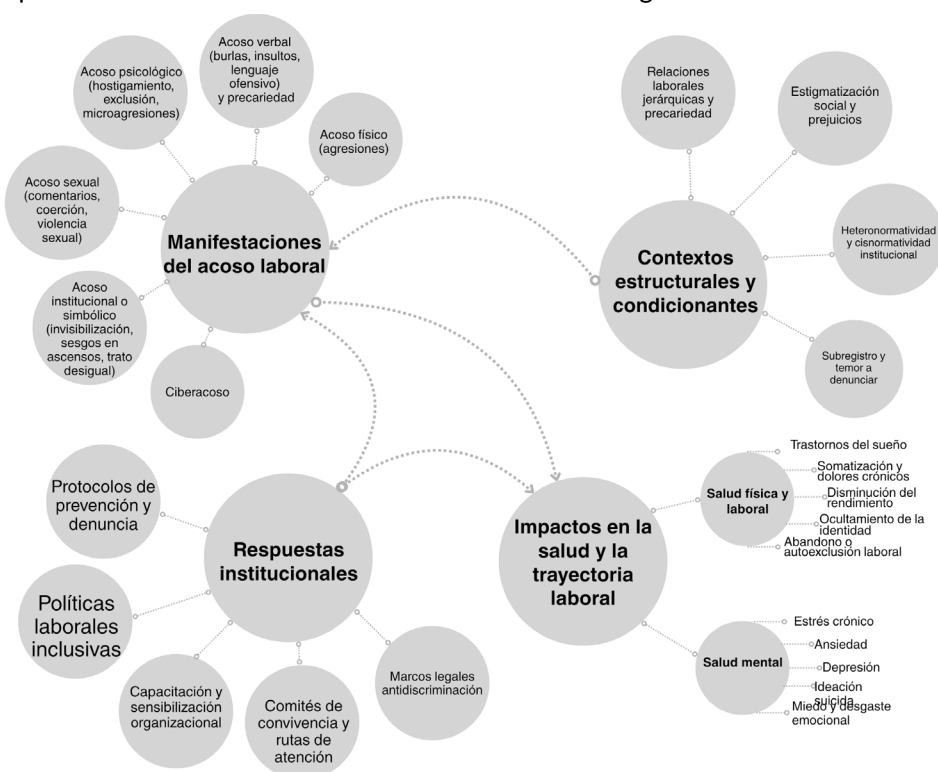
individual y repercuten en el desempeño laboral, la productividad y la permanencia en el empleo, lo cual promueve dinámicas de ocultamiento de la identidad y autoexclusión como estrategias de afrontamiento ante entornos laborales hostiles.

En cuanto a las respuestas institucionales, se observa una marcada heterogeneidad regional. Países como Argentina, Chile y Colombia concentran la mayor parte de los estudios, además de que cuentan con marcos normativos y protocolos relativamente robustos, aunque con una implementación desigual y limitada, especialmente en sectores informales y territorios periféricos. En contraste, la producción científica y las respuestas institucionales en Centroamérica y

algunos países andinos resultan escasas o incipientes, lo que refuerza la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su garantía efectiva. Con el fin de integrar estos hallazgos, la figura 3 presenta un modelo articulado que sintetiza la relación entre factores contextuales, manifestaciones del acoso laboral, así como sus efectos en la salud mental y física de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Latinoamérica, lo que permite comprender el fenómeno como resultado de condiciones estructurales, culturales e institucionales interrelacionadas.

La figura evidencia que el acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Latinoamérica se configura a partir de la interacción de factores estructurales, tales como la heteronormatividad, el machismo y la precariedad laboral, los cuales facilitan la normalización de prácticas discriminatorias en distintos entornos organizacionales. Las condiciones contextuales se traducen en múltiples manifestaciones de acoso, entre las que predominan las formas verbales y psicológicas, aunque en determinados escenarios emergen expresiones de violencia sexual, física e institucional

Figura 3. Articulación entre factores contextuales, manifestaciones del acoso laboral y efectos en la salud de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Latinoamérica.



Nota. La figura se construye a partir de la síntesis de los estudios incluidos en la revisión sistemática, las relaciones representadas no implican causalidad lineal, sino asociaciones recurrentes identificadas en la literatura analizada; la intensidad y expresión de cada componente varía según el contexto nacional, sector laboral y nivel de implementación de las respuestas institucionales

que profundizan la vulnerabilidad de las víctimas.

Asimismo, el modelo evidencia que las manifestaciones del acoso laboral generan impactos acumulativos en la salud mental y física, destacándose el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y la ideación suicida, junto con procesos de desgaste emocional y deterioro del desempeño laboral. Estos efectos trascienden el bienestar individual e influyen en las trayectorias laborales favoreciendo dinámicas de ocultamiento de la identidad, autoexclusión y abandono del empleo frente a entornos hostiles.

La figura también resalta el carácter ambivalente de las respuestas institucionales: aunque existen avances normativos y políticas inclusivas en varios países de la región, su aplicación desigual limita la prevención y atención efectiva del acoso laboral, lo que refuerza la necesidad de enfoques integrales que articulen cambios culturales, marcos legales efectivos y prácticas organizacionales sostenidas. Con el fin de identificar patrones

comparativos, el siguiente gráfico presenta una síntesis visual de la intensidad con la que se reportan los tipos de acoso, sus impactos en la salud y las respuestas institucionales en distintos países de Latinoamérica, lo que permite observar similitudes y contrastes regionales.

El gráfico evidencia que la literatura latinoamericana sobre acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas se concentra principalmente en el acoso verbal y psicológico y en formas de discriminación institucional, lo que sugiere su carácter estructural y normalizado en los entornos laborales. En contraste, el acoso físico y sexual aparece con menor intensidad, lo que puede relacionarse con el subregistro y las limitaciones en los mecanismos de denuncia. En cuanto a los efectos, la evidencia se focaliza de manera consistente en las afectaciones a la salud mental –estrés, ansiedad, depresión e ideación suicida–, mientras que los impactos en la salud física y en las trayectorias laborales, como el ocultamiento de la identidad y el abandono

Figura 4. Intensidad de evidencia reportada sobre acoso laboral hacia personas LGBTIQ+ en países de Latinoamérica

País / Región	Acoso verbal y psicológico	Sexual	Físico	Institucional	Salud mental	Salud física	Laboral	Marco legal	Protocolos	Implementación
Colombia	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
Ecuador	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1
Perú	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1
Chile	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2
Argentina	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
México	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1
Centroamérica	2	1	1	3	2	1	2	1	1	0
Latinoamérica (regional)	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1

Nota. El gráfico sintetiza la intensidad de la evidencia reportada en los estudios incluidos en la revisión sistemática, en una escala cualitativa de 0 a 3 según la recurrencia y el nivel de detalle de los hallazgos. Centroamérica agrupa estudios subregionales y Latinoamérica (regional) corresponde a investigaciones de alcance regional; los valores no presentan prevalencias reales, sino patrones documentados en la literatura

del empleo, presentan mayor variabilidad según el contexto nacional.

Asimismo, el análisis visual revela una distribución desigual de la producción científica, con predominio de estudios provenientes de Brasil, Argentina y Colombia, frente a una presencia marginal de investigaciones en Centroamérica y otros países de la región. De forma transversal, la implementación efectiva de marcos normativos y protocolos emerge como el principal punto crítico, lo que evidencia la brecha persistente entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación en las prácticas organizacionales.

4. Discusión

Los resultados confirman que el acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Latinoamérica constituye un fenómeno estructural más que un conjunto de hechos aislados. En consonancia con investigaciones previas desarrolladas por Fuentealba-Carrasco et al. (2024), Albarracín et al. (2020), Torres y Zalcicever (2022) y Duarte et al. (2020), tanto en la región como en contextos internacionales, la evidencia analizada muestra que las formas más recurrentes de acoso se expresan mediante prácticas verbales y psicológicas naturalizadas en la vida organizacional, lo que refuerza su carácter sutil, persistente y acumulativo hacia la población LGBTQ+. En este sentido, más que manifestaciones aisladas, estos resultados sugieren que dichas prácticas se sostienen en dinámicas organizacionales que tienden a normalizar la discriminación. Desde una perspectiva teórica, estos

hallazgos dialogan con planteamientos que conceptualizan el acoso laboral como una manifestación de relaciones de poder desiguales, atravesadas por la heteronormatividad y la cisnormatividad institucional (Manzano, 2019; Nieto, 2023). En este marco, Vaca (2022), Abad y Vallejo (2023) señalan que los espacios laborales operan como escenarios de regulación social, donde las identidades que se apartan de los mandatos hegemónicos de género y sexualidad suelen ser objeto de sanción simbólica o material.

La literatura revisada respalda esta interpretación al evidenciar que las personas trans, no binarias y aquellas cuya expresión de género desafía las normas dominantes enfrentan mayores niveles de hostigamiento, exclusión y precarización, en consonancia con lo advertido por Suarez (2022) y Barrera et al. (2022) sobre la existencia de jerarquizaciones internas dentro del propio colectivo LGBTQ+. Lo anterior pone en evidencia que las desigualdades no solo provienen del entorno general, sino que también pueden reproducirse al interior de los propios espacios sociales y laborales.

Asimismo, los impactos del acoso laboral identificados en los estudios de Jiménez (2023), Alonso (2024) y Cobos (2023) refuerzan su carácter multidimensional al afectar de manera directa la salud mental, el bienestar emocional y las trayectorias de vida de las personas afectadas. Zegarra et al. (2022) y Galeano (2023) destacan que la recurrencia de estrés crónico, ansiedad, depresión e ideación suicida se alinea con los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud y con investigaciones

que vinculan la discriminación estructural con procesos sostenidos de deterioro psicosocial.

Más allá de las afectaciones clínicas, los resultados sugieren que el acoso genera dinámicas de autocontrol y silenciamiento, expresadas en el ocultamiento de la identidad, la autoexclusión e incluso el abandono del empleo, estrategias que refuerzan ciclos de desigualdad y exclusión laboral (Vázquez & Arredondo, 2021; Benavides & Marín, 2023). En términos prácticos, esto implica que las organizaciones no solo enfrentan un problema de bienestar individual, sino también de permanencia, clima laboral y productividad.

En relación con las respuestas institucionales, los hallazgos de Saquiché (2022) y García (2023) permiten problematizar la brecha persistente entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización en prácticas laborales inclusivas. Aunque la literatura documenta avances normativos relevantes en varios países latinoamericanos, estos no siempre se traducen en transformaciones efectivas de la cultura organizacional. Este fenómeno ha sido analizado por Tejada (2022), Barragán (2023) y Betancourt (2023), quienes advierten sobre el carácter performativo de ciertas políticas de diversidad que operan como dispositivos simbólicos sin alterar de manera sustantiva las relaciones de poder que sostienen la discriminación. En este sentido, los resultados refuerzan la necesidad de superar enfoques centrados exclusivamente en la norma jurídica y avanzar hacia estrategias que incidan en

las prácticas cotidianas y los discursos organizacionales, en coherencia con lo expuesto por Romero y Aristizábal (2019) y González (2024). Esto revela la importancia de fortalecer no solo la regulación, sino también los mecanismos de implementación, seguimiento y formación organizacional.

Por otra parte, el análisis comparado de la literatura pone de relieve que el acoso laboral hacia personas LGBTIQ+ adopta configuraciones diferenciadas según los contextos nacionales y subregionales, lo que coincide con Prince (2021), Del Solar (2021) y Moya (2022). En contextos marcados por el conservadurismo cultural, la informalidad laboral y la debilidad institucional, las personas con identidades sexuales y de género diversas enfrentan mayores obstáculos para acceder a protección laboral, así como a mecanismos efectivos de denuncia, lo cual profundiza su vulnerabilidad (Montenegro et al., 2020; Chaves, 2022). Este hallazgo refuerza la pertinencia de los enfoques interseccionales señalados por Piñas et al. (2024), que analizan la articulación de la orientación sexual y la identidad de género con otras condiciones de exclusión como son la clase social, la etnicidad, la migración o el territorio. En este sentido, se evidencia la necesidad de que las estrategias institucionales consideren dichas diferencias contextuales para lograr una respuesta más efectiva.

5. Conclusiones

La presente revisión sistemática permitió analizar de manera integral la producción científica sobre entornos laborales

hostiles y acoso laboral hacia personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina, lo cual evidenció que se trata de un fenómeno persistente y transversal, profundamente arraigado en estructuras organizacionales, culturales y sociales que reproducen desigualdades históricas. Los hallazgos confirman que el acoso laboral no se limita a episodios aislados de violencia explícita, sino que opera de formas sostenidas mediante prácticas verbales, psicológicas e institucionales normalizadas con efectos negativos en el bienestar, la salud mental y las trayectorias laborales de las personas afectadas.

Si bien se identifican avances normativos relevantes en varios países de la región, estos no se traducen de manera homogénea en entornos laborales seguros e inclusivos, la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su implementación efectiva emerge como uno de los principales desafíos regionales, especialmente en contextos caracterizados por alta informalidad laboral, debilidad institucional y persistencia de discursos conservadores, lo que refuerza la comprensión del acoso laboral hacia la población LGBTQ+ como una expresión de las desigualdades estructurales que trascienden el ámbito organizacional.

Los resultados muestran que las afectaciones derivadas del acoso laboral son multidimensionales y acumulativas, impactando de manera significativa la salud mental y emocional, así como en la estabilidad laboral y los proyectos de vida de las personas. La recurrencia de estrés crónico, ansiedad, depresión, ideación

suicida y procesos de ocultamiento de la identidad, evidencian que los entornos laborales hostiles generan dinámicas de silenciamiento y autoexclusión, lo que posiciona el acoso laboral no solo como un problema individual, sino como una cuestión de salud pública, justicia social y derechos humanos.

Desde una perspectiva analítica, esta revisión contribuye al estado del arte al integrar evidencia empírica dispersa y marcos teóricos críticos, a través de los cuales se identifican patrones regionales, particularidades contextuales y vacíos persistentes en la investigación latinoamericana. No obstante, los resultados deben interpretarse considerando limitaciones asociadas a la heterogeneidad de los estudios disponibles, su concentración en determinados países y el subregistro de experiencias de acoso laboral, factores que restringen la generalización de los hallazgos.

A partir de estos elementos, se recomienda fortalecer agendas de investigación con enfoques interseccionales y comparativos, promover políticas públicas y prácticas organizacionales que trasciendan el cumplimiento formal de la normativa orientadas a transformar las culturas laborales mediante la formación continua, la implementación efectiva de protocolos de prevención y denuncia, además del fortalecimiento de mecanismos de protección, con el fin de avanzar hacia entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación para las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en América Latina.

Fuentes de información

- Abad Molina, K. G., & Vallejo Cárdenas, P. P. (2023). Análisis de la eficacia del Plan Integral para la Atención y Protección de la Población Venezolana en Movilidad Humana en Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 9(3), 1109–1129. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3491>
- Albarracín Aguilar, A. L., Buitrago Trujillo, D. F., Gamboa Puentes, Y. R., Gómez Castaño, L. A., & López Nieto, N. (2020). La discriminación como factor de riesgo asociado a las conductas de la comunidad LGBTIQ+. [Trabajo de grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2232>
- Alonso Figueroa, D. (2024). Trabajo, ambiente laboral, maltrato y su impacto en la salud mental de los y las trabajadoras de la salud. *Cuadernos Médico Sociales*, 64(3), 5–10. <https://doi.org/10.56116/cms.v64.n3.2024.2027>
- Aranda-Friz, Verónica, Vega-Carvajal, Daniela, & Acuña-Díaz-Tendero, José María. (2024). Avances y desafíos pendientes en América Latina: Violencias de género, derechos y participación. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 8(Supl. 1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.23854/autoc.v8i3.548>
- Arango Gallego, M., Macana Gutiérrez, N., & Rodríguez Morales, A. (2024). El acoso sexual en el trabajo: un diálogo feminista entre derecho laboral y derecho penal en Colombia. *Revista Derecho del Estado*, (60), 421-453. <https://doi.org/10.18601/01229893.n60.16>
- Barragán Pazmiño, K. J. (2023). El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación de los colectivos LGBTIQ+ que en las relaciones laborales de Ecuador. [Trabajo de grado, Universidad UNIANDÉS]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17068>
- Barrera Geovo, N, Oviedo Carabalí, C y Sinisterra Torres, S. (2022). Discriminación y exclusión laboral a personas homosexuales: un estudio realizado en el municipio de Jamundí Valle del Cauca. [Tesis de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. <https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/e982e072-4371-4ffc-8043-47abcf783868/full>
- Bastidas Pérez, M. F., & Sirlene Jamilet, M. M. (2024). Políticas Públicas de los Adolescentes en Lgbtiq+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual y Queer) en Ecuador.: Línea de Investigación Desarrollo humano integral. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 7(2) <https://saber.unerg.edu.ve/index.php/cienciaeduc/article/view/437>
- Benavides Loaiza, D y Marin Rincon, S. (2023). Discriminación y exclusión laboral hacia la comunidad LGBTIQ+. Una evaluación institucional a la política pública “Jamundí Diversa”. [Tesis de grado Institución Universitaria Antonio José]. <https://>

- repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/65183d3e-41b9-415b-a2c5-042a4b4d5005
- Betancourt López, E. M. (2023). Vivencias asociadas a la homofobia en la comunidad LGBTIQ+ en la ciudad de Ambato. [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4448>
- Bustamante Tejada, W. A. (2024). Subjetividades disidentes e interseccionales: Un aporte a las luchas comunes, desde las disputas y los estudios en torno al cuerpo, el género y la sexualidad. *Revista Kavilando*, 16(2), 337-360. <https://doi.org/10.69664/kav.v16n2a525>
- Chamorro González, C., Patiño-Jacinto, R. A., & Reiss, L. K. (2024). Personas LGBTIQ+ en las firmas de contabilidad y auditoría en Colombia, percepciones y su rol laboral. *Cuadernos De Contabilidad*, 25, 1-25. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc25.plfc>
- Chaves, D. D. (2022). Presentación del Centro de Estudios en Género(s) y Relaciones Internacionales. *Anuario en Relaciones Internacionales del IRI*. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/146401>
- Cobos Zapata, L. D. (2023). Reconocimiento de los crímenes de odio y discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ en el Perú, 2023. [Trabajo de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134700>
- Del Solar Cortés, M. J. (2021). Oficinas judiciales de género en América Latina: Avances y desafíos pendientes. <https://biblioteca.cejamerica.org/handle/2015/5694?show=full>
- Duarte, A. N., Jiménez, M. C. & López, K. D. (2020). Percepción de programas de inserción LGBTIQ+ en trabajadores de organizaciones en Colombia. [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/22998>
- Durán Rosado, Marcela. (2023). Educación y trabajo digno: de los derechos a las prácticas transfóbicas. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 53(2), 39-70. <https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.2.556>
- Espíndola, E., & Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral. *Revista De Estudios Regionales Y Mercado De Trabajo*, 20, e052. <https://doi.org/10.24215/27969851e052>
- Forigua Mateus, L. K. (2023). La comunidad LGBTIQ+ y su lucha por la igualdad y el reconocimiento. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/44847>
- Fuentealba-Carrasco, P., Gauché-Marchetti, X., Cifuentes-Garrido, B., Sánchez-Pezo, G., Brevis-Cartes, P., Bustos-Ibarra, C., & Pérez-Díaz, C. (2024). Representaciones, estereotipos y discriminación hacia personas LGBTIQ+ en el PJUD. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (46), 247-267. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n46-12>
- Galeano Londono, D, Velasquez Carrascal, L y Castaneda Cifuentes, P. (2023). Acoso laboral con énfasis en el enfoque de género. [Trabajo de

- especialización, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/12935>
- García, C. A. (2023). Surgimiento, evolución y financiamiento del principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional, y sus implicaciones en República Dominicana. Proceedings of the 2023 Academy of Latin American Business and Sustainability Studies (ALBUS), Santo Domingo, Dominican Republic. ALBUS. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10155330>
- Garrido Raad, D. R., & Rios Delgado, L. F. (2025). Convergencia Intersectorial: El enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el trabajo saludable en la era del cambio climático. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 12(1), 1-15. <https://doi.org/10.30545/academo.2025.n1.1091>
- Henry, R., Hoetger, C., Rabinovitch, A. E., Arelis, A. A., Barajas, B. V. R., & Perrin, P. B. (2021). Discrimination, Mental Health, and Suicidal Ideation among Sexual Minority Adults in Latin America: Considering the Roles of Social Support and Religiosity. *Trauma Care*, 1(3), 143-161. <https://doi.org/10.3390/traumacare1030013>
- Hernández Limonchi, M. del P., Pérez López, E. D., & Wence Partida, N. E. (2023). Doble identidad, doble condena: una mirada a la discriminación y desigualdad laboral de las personas indígenas LGBT+ en Cuetzalan del Progreso, Puebla. *Revista latinoamericana de derecho social*, (37), 195-216. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.37.18544>
- Herrera Soraca, T., Polanco Ángel, Y. P., Vergara Castro, D. M., & Bedoya Hernández, L. E. (2023). Límites de la comunidad LGBTIQ+ en el sur occidente de Barranquilla. [Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/13174>
- Jiménez Marulanda, M. A. (2023). Riesgos psicosociales en la conducta suicida de jóvenes homosexuales y bisexuales en el municipio de Medellín. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17942>
- Luvezute Kripka, R. M., Scheller, M., & de Lara Bonotto, D. (2015). La investigación documental sobre la investigación cualitativa: conceptos y caracterización. *Revista De Investigaciones UNAD*, 14(2), 55-73. <https://doi.org/10.22490/25391887.1455>
- Manzano, D. (2019). La realidad LGBTIQ y su articulación con el Gobierno local. *Violencia, géneros y derechos en el territorio*, 139 - 171. <https://www.congope.gob.ec/wp-content/uploads/2024/12/Volumen-8-1.pdf>
- Marchant Castillo, J. I. (2020). Terapia Ocupacional en la inclusión laboral de personas trans. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, 7(2). <http://www.reto.ubo.cl/index.php/reto/article/view/97>
- Marroquín Ventura, J. A. (2019). La discriminación en el empleo

- en México. Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, 2017. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(28). <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.28.13151>
- Martínez Ventoso, S. (2024). Los derechos del colectivo LGBTQ+ en el sistema universal de protección de derechos humanos. Una revisión legal mediante el uso del enfoque basado en derechos. *UNIVERSITAS. Revista De Filosofía, Derecho Y Política*, (43), 120-151. <https://doi.org/10.20318/universitas.2024.8278>
- Mejía-Elvir, P. E. (2024). Políticas Educativas y Rol Docente Para La Inclusión Lgtbiq+ En América Latina. *Cadernos De Pesquisa*, 54. <https://doi.org/10.1590/1980531411266>
- Montenegro, M., Herrera Montenegro, L. C., & Torres-Lista, V. (2020). Los Derechos de las personas LGBTQ+, agenda de género y las políticas de igualdad. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico.*, (11), 09-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3687275>
- Moya Aldas, M. G. (2022). Inclusión laboral de grupos LGBTQ+. [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34744>
- Nieto Rojas, P. (2023). El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4, 122-142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>
- Ortega, J., (2019). Efectos de la ley de matrimonio igualitario en los espacios de trabajo de enfermería en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 11(30), 60-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273265802007>
- Pérez Álvarez, A., & Molineros Rosero, G. (2025). Cuerpos desplazados, derechos negados: Narrativas de exclusión y resistencia de la población LGBTQ+ venezolana en Colombia. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (48), 85-104. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2025.n48-05>
- Piñas Piñas, L. F. , Viteri Naranjo, B del Carmen., & Freire Sánchez, N. F. (2024). La lucha por la igualdad laboral: Derechos humanos y discriminación hacia la comunidad LGBTQ+. *Dilemas Contemporáneos Educación Política Y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4250>
- Prince Torres, Á. C. (2021). El acoso contra la comunidad LGBTQ+ y el derecho a la paz: implicaciones educativas en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 51(2), 271-298. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.381>
- Romero Peñaranda, P. A., & Aristizábal Becerra, L. A. (2019). La violencia sexual en latinoamérica desde la perspectiva de género. *De Prácticas Y Discursos*, 8(12). <https://doi.org/10.30972/dpd.8124041>

- Salvador Antonio, R. O. (2023). Discriminación racial sistémica y resiliencia psicosocial de mujeres y personas LGBTIQ+ que han migrado a Europa desde Centroamérica. [Trabajo de máster, Universitat Jaume I]. <https://repositori.uji.es/items/f1f7e2ea-9c21-4516-b0b7-173e1418860a>
- Sanchez Molina, D. P. (2022). Discriminación a la comunidad LGBT en el ámbito laboral. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137748>
- Saquiché Sum, L. M. (2022). Tendencias generales del Centro de datos abiertos LGBTIQ. <https://visibles.gt/wp-content/uploads/2023/01/Investigacion-1-Analisis-Centro-de-datos.pdf>
- Suarez Zapata, D.C. (2022). La discriminación como puerta a la violencia sistemática en la población LGBTIQ+. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16410>
- Tejada Trujillo, L. V. (2022). Crímenes de odio en población LGBTIQ+ en Bogotá a partir de la encuesta de convivencia y seguridad ciudadana ECSC 2020. [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/items/8ef9ba4d-74dc-411b-9038-8b3146af5ee4>
- Torres, R. & Zaclicever, D., (2022). Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente, Comercio Internacional 48049, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://ideas.repec.org/p/ecr/col025/48049.html>
- Vaca Tituaña, F. J. (2022). Los derechos humanos frente a la exclusión y discriminación laboral de la comunidad Lgbti. [Trabajo de grado, Universidad UNIANDÉS]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15281>
- Vázquez Parra, J., & Arredondo Trapero, F. (2021). La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBT. Revista Universitaria Del Caribe, 26(01), 55 - 61. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/ruc.v26i01.11878>
- Xavier, G. M. (2024). Causas y efectos de la violencia, discriminación y los estereotipos que existen alrededor de la comunidad LGBT. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/cdeee95d-8df3-4621-811f-41153e398442>
- Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M. y Alonso-Fernández, S. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. Revista Espanola de Cardiologia, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Zegarra, Á. M., Morales, Y. C., Ochoa, K. S., & Mediano, P. (2022). Una exploración a los factores que determinan la trata de población LGTBIQ+ en Perú. Consorcio de Investigación Económica y Social. <https://ideas.repec.org/a/bbj/invcie/756.html>