
Heterosexismo Organizacional y su Relación con el Manejo de la Orientación Sexual y el Bienestar Psicológico en una Muestra de Trabajadores LGBTT en Puerto Rico

Joel Rodríguez-Polo, Ph.D.⁶

Joseph Santiago, M.S.

Wilson Lorenzo, M.S.

Krystal Torres, M.S.

Sandra Quiñones, M.S.

Yadira Delgado, M.S.

Dalyzbeth Ortiz, M.S.

Paola Acevedo, M.S.

Bianca Morales, B.B.A.⁷

Universidad Carlos Albizu, Mayagüez

Resumen

Palabras claves:

Manejo de la orientación sexual en el trabajo, Heterosexismo organizacional percibido, Bienestar psicológico, Trabajadores LGBTT.

Considerando la legislación reciente que protege y beneficia a las minorías sexuales en el ámbito laboral, tales como la aprobación del matrimonio igualitario y la Ley 22 de 2013 de Puerto Rico, decidimos explorar la relación entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo (MOST), el heterosexismo organizacional percibido (HOP) y el bienestar psicológico (BP) en una muestra de trabajadores LGBTT en Puerto Rico. Participaron 300 personas entre las edades de 18 y 65 años ($M=32.97$, $DE=9.68$), siendo la mayoría hombres gay (68 %). Los resultados indican que existe una relación significativa entre los tres tipos de estrategias del MOST (fingimiento $r=-.15$, $p<.05$, evitativa $r=-.15$, $p<.05$ y apertura $r=.17$, $p<.01$) y el HOP. También hubo una relación significativa entre el HOP y el BP ($r=.21$, $p<.01$). Al examinar las prácticas organizacionales, un 47 % expresó que en su lugar de trabajo no incluyen en los adiestramientos de diversidad asuntos relacionados a la población LGBTT. En cuanto a los beneficios de los trabajadores, un 45 % indicó que en su organización no ofrecen beneficios a parejas del mismo sexo. Concluimos que, a pesar de la nueva legislación, aún diversos trabajadores LGBTT tienen que manejar su orientación sexual para no ser percibidos como

una minoría en su organización; conllevando menos bienestar psicológico para ellos. Asimismo, es evidente la resistencia de los departamentos de recursos humanos a ser inclusivos con estos trabajadores, al no visibilizarlos en sus adiestramientos o a la hora de otorgarles beneficios.

Abstract

Keywords:

Sexual identity management, organizational heterosexism, psychological well-being, LGBTT work force.

Considering the recent legislation that protects and benefits sexual minorities in the workplace, such as the approval of same-sex marriage and Law 22 of 2013 of Puerto Rico, we decided to explore the relationship between the management of sexual orientation (MOS), the perceived organizational heterosexism (POH) and the psychological wellbeing (PWB) in a sample of LGBTT employees in Puerto Rican work places. The sample consisted of 300 people, in which, 68 % ($n=203$) were gay men. The average age was of 32.97 ($SD=9.68$). Results show that there is a significant relationship between the three types of strategies to MOS (dissimulation $r=-.15$, $p<.05$, avoidant $r=-.15$, $p<.05$ and openness $r=.17$, $p<.01$) and POH. Furthermore, the study revealed that there was a significant relationship between POH and the PWB of the workforce, $r=.21$, $p<.01$. While examining the organizational practices, 47 % of the participants expressed that their workplace doesn't include the LGBTT population in diversity aspects of their training procedures. On the subject of employee benefits, 45 % of participants expressed that their organization does not offer benefits for same sex partners. We conclude that, despite the new legislation, even several LGBTT workers have to manage their sexual orientation so as not to be perceived as a minority in their organization; leading to less psychological well-being for them. Likewise, it is evident the resistance of the human resources departments to be inclusive with these workers, by not making them visible in their training or when it comes to giving them benefits.

Introducción

A pesar de las investigaciones relacionadas al tema de la sexualidad durante la última década y los avances en los derechos civiles de la población lésbica, gay, bisexual, transgénero y transexual (LGBTT), aún, en diversos países – incluido Puerto Rico – impera a nivel colectivo la costumbre de tratar a aquellos que manifiestan una sexualidad diferente como de segunda clase, incluso en el lugar de trabajo. Esto puede provocar en muchas ocasiones inequidad social y discriminación laboral. Uno de los asuntos que primordialmente propician estas dinámicas es el fenómeno de la heteronormatividad. Warner (1991) destaca que:

Este concepto hace referencia al conjunto de relaciones de poder, por medio del cual, la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano (p. 9).

«Al mirar el marco histórico, para algunos las conductas sexuales y los derechos civiles necesitan ser justificados desde una mirada tradicional, haciendo referencia primordialmente al matrimonio y la reproducción» (Lespier & Santiago, 2016, p. 9). Esto a pesar de que la igualdad ha sido uno de los ideales más importantes para la configuración de sociedades libres, como lo demuestra la Revolución Francesa. En la comunidad internacional contemporánea la preocupación por su garantía se ha visto reflejada en varios instrumentos, los cuales han consolidado la idea de la igualdad y no discriminación como principio y como derecho (Estefan, 2013). A raíz de esto último, han surgido directrices como el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles en los Estados Unidos (EE. UU.) y la Ley Núm. 100 en Puerto Rico, que prohíben la discriminación en el empleo por razón de sexo, género, edad, raza, etnia, color, origen nacional, religión, embarazo, discapacidad física y mental e información genética.

Sin embargo, a pesar de los instrumentos existentes que buscan garantizar la igualdad de todas las personas, hoy día, la manifestación del discrimen hacia las minorías sexuales prevalece tanto a nivel social como en el contexto laboral (Toro-Alfonso & Varas, 2004). Ryan y Wessel (2012) señalan que, aunque existen regulaciones y políticas organizacionales para hacer frente a fenómenos como el acoso en el lugar de trabajo, aún no existen leyes que lo prohíban cuando es basado en la orientación sexual e identidad de género de la persona. Esto último se hace necesario, particularmente cuando la globalización – más que nunca – propicia una mayor interacción entre las personas de diferentes culturas, creencias religiosas, sistemas económicos y orígenes nacionales (Green, López, Wysocki & Kepner, 2012). Los autores destacan que la gente ya no vive y trabaja en un mercado insular, ahora forman parte de una economía mundial basada en el conocimiento y la información. Por esta razón, las organizaciones necesitan la diversidad para ser más competitivos, creativos y abiertos al cambio. Por lo que capitalizar en una fuerza de trabajo diversa se ha convertido en un tema importante para la gestión de las empresas de hoy (Green et al. 2012).

Patologización de la Población LGBTT

A pesar que la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, por sus siglas en inglés) en el año 1973 y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1992 eliminaron la categoría de homosexualidad de la lista de trastornos mentales; estudios como los de Toro-Alfonso a inicios de la segunda década del siglo XXI confirman que aún persisten los prejuicios y la discriminación hacia las minorías sexuales (Lespier & Santiago, 2016). Cabe destacar, que, en la antigüedad, las desviaciones sexuales eran vistas desde un punto de vista moral, legal o religioso. Sin embargo, esto fue cambiando según surgían nuevas corrientes filosóficas y teorías que trataban de explicar las conductas humanas (Drescher, 2010; De Block & Adriaens, 2013). Muchas de estas teorías dieron forma a lo que hoy se

conoce como el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM, por sus siglas en inglés) de la APA. Bayer (1981) indica que el DSM-II incluía una lista de ocho conductas que denominaban las desviaciones sexuales: (a) homosexualismo, (b) fetichismo, (c) pedofilia, (d) travestismo, (e) exhibicionismo (f) voyerismo, (g) sadismo, y (h) masoquismo. De estas, la única que logró ser removida del DSM-II para ese entonces, fue la homosexualidad.

Por otro lado, a pesar de los diversos movimientos políticos y sociales como los disturbios de *Stonewall* en la ciudad de Nueva York y los diversos cambios en el DSM, la eliminación de la homosexualidad como patología no erradicó completamente las controversias que enfrenta la población LGBTTT en la sociedad; particularmente cuando el DSM-III introdujo el concepto de trastorno de identidad de género y el DSM-IV incluyó el transexualismo (Drescher, 2010). Siendo finalmente sustituido el nombre de trastorno de identidad de género en el DSM-5 por disforia de género. Aunque es evidente que los avances despatologizantes han ido evolucionando a través del tiempo, claramente el daño aún no se sobrepasa.

El informe de la Comisión Internacional de Derechos Humanos (2015) destaca que la patologización de niños y adultos LGBTTT, es decir, etiquetarlas como enfermas con base en su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, ha sido históricamente, y continúa siendo, una de las causas principales de las violaciones de derechos humanos que enfrentan. Siendo un obstáculo para poder superar las actitudes y estereotipos negativos, así como las múltiples barreras que enfrentan las personas LGBTTT cuando tratan de ejercer sus derechos más fundamentales, como el de trabajar. Por lo tanto, hay mucho camino que recorrer para que los hombres y mujeres que no se consideran a sí mismos heterosexuales dejen de sufrir el discrimen y la intolerancia del resto de la comunidad y por tanto es menester de los profesionales

Discriminación en el Trabajo hacia las Personas LGBTT

de la conducta humana y de las entidades académicas y educativas servir como entes facilitadores y educadores a la ciudadanía (Massanet, 2010).

Partiendo de cómo ha sido vista la homosexualidad desde tiempos remotos, tanto en el contexto social, legal como el religioso, la discriminación hacia dicha población es una realidad que sigue latente. Toro-Alfonso (2009) define la discriminación como cualquier práctica que jerarquiza a las personas o a sus actos, es decir, establece que algunas identidades o acciones son «superiores» a otras que son «inferiores». Por otro lado, Kassin, Fein y Markus (2011) describen el discrimen como la conducta generada en contra de una persona, basada en la categoría social a la que pertenece. Del mismo modo, Aranda y Montes (2013) describen el comportamiento discriminatorio hacia un grupo o individuo como un complejo fenómeno social que, tal y como ocurre con otros procesos humanos, avanza, cambia y se moldea de forma paralela como lo hacen las personas y las sociedades.

En términos de investigación, el fenecido psicólogo puertorriqueño Toro-Alfonso (2012) investigó el estado actual de la discriminación sexual desde la perspectiva de los derechos civiles, ya que los derechos sexuales son derechos humanos; y señala que aspectos como la orientación sexual, la homofobia y la inversión de género funcionan como límites para la aceptación de las personas. El autor hace hincapié en la importancia de la tolerancia y la celebración de la diversidad. Aspecto que apenas comienza a verse reflejado en la sociedad y el contexto organizacional; dado a que no es hasta finales de la primera década del siglo XXI que gran cantidad de empresas han implantado políticas antidiscriminatorias y programas de diversidad en su organización. Algunos ejemplos son algunas multinacionales incluidas en la clasificación a las principales empresas del mundo *Fortune 500*. Siendo un 88 % de éstas organizaciones las que incluyen una política que prohíbe el discrimen

por orientación sexual, y un 57 % las que en su política incluyen la prohibición de discrimen por identidad de género (Rodríguez, 2016).

Manejo de la Orientación Sexual en el Trabajo

Vázquez (2001) señala que la adquisición de la identidad sexual es un proceso que inicia desde muy temprano en la niñez como producto de la asignación/imposición de atributos que establecen las diferencias por género. Siendo los padres los que marcan unas pautas de comportamiento que pronto se convierten en modelos para los hijos, principalmente en las manifestaciones afectivas cotidianas; lo que, por consiguiente, supone la absorción de unos valores culturales, unas creencias y unas actitudes. Alcántara (2013); Cáceres, Talavera y Reynoso (2012) dicen que la mayoría de las definiciones relacionadas a la identidad sexual se dan principalmente en términos de cómo una persona se identifica con relación a su orientación sexual, es decir, si la persona se autoidentifica como heterosexual, lesbiana, gay, bisexual, *queer*, pansexual, entre otros. Por su parte, Galupo, Mitchell y Davis (2015) describen la orientación sexual como un patrón de atracciones emocionales constantes, afectivas y/o sexuales hacia los hombres, las mujeres, o ambos sexos.

En el caso de las personas LGBTT, Cain (como citan Rosario, Rovira, Luna, Nevis, Acevedo, 2009) sugiere que estos se someten a un proceso prolongado de vida acerca de su orientación sexual; esto es, sabiendo ya del potencial de estigmatización del cual pueden ser víctimas desde el comienzo de su definición como persona perteneciente a la población LGBTT. Caro (2016) establece que, como producto de la discriminación, la población LGBTT tiende a ser invisibilizada por su orientación y sexualidad en la sociedad, incluyendo su trabajo. Casos específicos de lo anterior son la población bisexual y transgénero/transsexual. Pues a pesar de que las distintas poblaciones agrupadas en el acrónimo LGBTT son estigmatizadas según destacan los autores anteriores, estos dos grupos son invisibilizados

y excluidos aún más por el hecho de transgredir las nociones existentes sobre el género y las de la orientación sexual; por lo que no reciben ningún tipo de credibilidad o reconocimiento social. En el caso de las personas bisexuales, Esteban y Vázquez (2014) destacan en su investigación, por ejemplo, la invisibilidad y los desafíos tanto sociales como personales que estas personas sufren. Asimismo, en el caso de las poblaciones transgénero y transexual, Rodríguez-Madera y Toro-Alfonso (2003) destacan que la ignorancia y la transfobia que permea en la sociedad con respecto a estos grupos afecta directamente su calidad de vida, particularmente por ser invisibilizados –aspectos que entendemos se manifiestan también en el contexto laboral.

Como consecuencia de lo anterior, Rosario et al. (2009) señalan que las dos formas comunes de manejo de la orientación sexual a las que recurren las personas LGBTT son dejarla saber u ocultarla. Sin embargo, la decisión de compartir o controlar dicha información, es como producto de una gran variedad de factores. Alcántara (2013) hace hincapié en que los prejuicios y la discriminación que sufren las personas que se autoidentifican como LGBTT pueden provocarles efectos psicológicos negativos.

Por su parte, Woods y Lucas (1994) identificaron tres estrategias de manejo de la orientación sexual: 1) construir o simular una vida de orientación heterosexual; 2) utilizar una estrategia de evitación con la cual eluden el tema, al mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual; y 3) utilizar una estrategia integrativa en la cual abiertamente revelan su orientación sexual a sus compañeros de trabajo. Cabe señalar que la revelación e integración de la orientación sexual dentro de todos los papeles sociales, incluyendo el papel de trabajador, se conceptualiza como la cúspide del desarrollo de la identidad para personas LGBTT y así como también esencial en el ajuste psicosocial y el bienestar psicológico en general (Schmidt & Kurdek, 1987; Waldo & Rothblum, 2001).

Varios autores (Savin & Ream 2003; Rosario et al. 2009; Sabia, 2014) internacionales como locales, han realizado investigaciones sobre el manejo de la orientación sexual. Algunos de ellos lo han relacionado con variables como el heterosexismo, bienestar psicológico, entre otros. En Puerto Rico está el de Rosario et al. (2009), cuyo propósito fue auscultar la relación entre el manejo de la orientación sexual, el heterosexismo organizacional percibido, las actitudes y el bienestar psicológico en el trabajo. Ellos encontraron que la estrategia evitativa en el manejo de la orientación sexual en el trabajo se relaciona con la depresión ($r=.20$, $p<.05$) y la estrategia de apertura con ansiedad ($r=-.19$, $p<.05$). Sugiriendo que las personas que utilizan la estrategia evitativa en el manejo de su orientación sexual en el trabajo, parecen presentar más sintomatología depresiva que las personas que utilizan cualquiera de las otras estrategias.

Heterosexismo Organizacional Percibido

Colina (2009) establece que la heterosexualidad no existía como palabra antes de que se hablara de la homosexualidad, y no es hasta finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, que surge el concepto como contraparte de la homosexualidad, lo que convierte el heterosexismo en el resultado de una fuerza opuesta a la homosexualidad. Según Herek (1990), el heterosexismo se define como un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma no heterosexual de la conducta, de la orientación, las relaciones o la comunidad. Opera principalmente invisibilizando la homosexualidad y, cuando esto no funciona, la trivializa, la reprime o la estigmatiza. Por otro lado, Cornejo (2012) define el heterosexismo como la sexualidad «natural», que funciona como un modelo explicativo de la atracción biológica entre la especie, en un intento de justificar la necesidad de control de nuevos regímenes sexuales.

Church (2012) presenta el heterosexismo como una analogía de la conducta racista, ya que ambos fenómenos están basados en la aversión y el miedo ante una posible

amenaza a (1) los intereses personales, (2) los de un grupo en la sociedad, o (3) los de una organización. Debido a que el heterosexismo es una manifestación de intolerancia hacia la diversidad de orientación sexual e identidades y expresiones de género, como resultado surge la homofobia. Ragins, Cornwell y Miller (2012) establecen que la homofobia es un miedo irracional que puede desembocar en violencia hacia las minoritarias sexuales, tales como la LGBTT. Esto explica, en gran parte, las actitudes que generan marginación y discriminación en todos los ámbitos sociales, tales como la política, la religión, la familia, la educación, y el empleo.

En el contexto de las organizaciones, Church (2012) define el heterosexismo organizacional basado en: (a) las instituciones que carecen de políticas que prohíben la discriminación en contra del personal LGBTT en el lugar de trabajo; (b) cuando las organizaciones fallan en proveer beneficios de acuerdo con las necesidades de las personas y no de acuerdo con lo que dicta una sociedad predominantemente heterosexual, (c) cuando no se promueve un ambiente de equidad e inclusión y, sobre todo, (d) cuando una organización permite dentro de su cultura organizacional las actitudes estereotipadas y colmadas de eufemismos hacia la población LGBTT.

En lo social, el heterosexismo es un concepto que funge como una estructura de poder biopolítica para controlar las vidas de las personas y la de las poblaciones. Su objetivo es organizar, cultivar, proteger, garantizar, multiplicar, y regular la vida con el fin de controlar (Colina, 2009). El autor destaca que principalmente la iglesia considera la sexualidad como algo que se regula y que debe ser administrada. Gledhill (2014) explica que el estado es parte de ese grupo de poder que intenta ejercer control social a través del derecho o las leyes. El autor señala que, en la teoría criminalista, se responsabiliza al estado de llevar un mensaje equivocado a través del desarrollo de legislación basada en la subjetividad, calificando a la minoría LGBTT como un mal social. El

fenómeno del heterosexismo, promueve una hegemonía heterosexual como consecuencia de los cambios sociales que se comenzaron a observar luego de la Segunda Guerra Mundial y en la época de la Gran Depresión, donde se otorga un significado al origen del crimen, basado de los sistemas sociales, y no en las disfunciones del individuo.

Bienestar Psicológico en el Trabajo

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), el bienestar se define como el estado en que la persona es sensible al buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. En los últimos años, el estudio del bienestar psicológico ha sido llevado a cabo en dos vertientes, el bienestar hedónico y el bienestar eudaimónico (Ryan & Deci, 2001). El primero, el bienestar hedónico también conocido como el bienestar subjetivo, posee un enfoque afectivo, es decir, se preocupa por los sentimientos de felicidad al igual que la satisfacción de vida que presenta el individuo. Mientras la segunda vertiente, el bienestar eudaimónico también conocido como el bienestar psicológico, se enfoca en el desarrollo y las capacidades del individuo (Ryan & Deci, 2001; Díaz et al., 2006).

A partir de la definición de eudemonismo, Ryff (1989) establece que el bienestar psicológico va más allá de la felicidad que siente la persona, sino que es el funcionamiento positivo psicológico que nace a raíz de la persona llegar a su máximo potencial en la vida. Partiendo de eso último, Ryff (1989) define el bienestar psicológico, estableciendo las siguientes seis dimensiones: (1) autoaceptación, (2) autonomía, (3) dominio del entorno, (4) relaciones positivas con otras personas, (5) crecimiento personal, y (6) propósito en la vida. Dependiendo del nivel en el cual se encuentren estas seis dimensiones, dependerá el nivel de bienestar que presenta la persona.

Propósito, Justificación y Objetivos del Estudio

El propósito de esta investigación es explorar empíricamente cómo se manifiesta el manejo de la orientación sexual y el bienestar psicológico del trabajador

partiendo del heterosexismo organizacional percibido en una muestra de trabajadores LGBTT en Puerto Rico. Primordialmente cuando más de 9 millones de trabajadores se autoidentifican como LGBTT en los EE. UU. (Mallory, Hasenbush & Sears, 2015); y porque el no reconocimiento a la diversidad sexual, así como la defensa de los privilegios heterosexistas en los distintos países, perpetúa la existencia de categorías distintas de derechos humanos sobre la base de la orientación sexual e identidad de género (Rivera, 2016).

A pesar de los esfuerzos sociales de diversos activistas de derechos humanos y de un sinnúmero de organizaciones, hoy día, muchas empresas carecen de información relacionada a la diversidad e inclusión, por consiguiente, usualmente desconocen los temores, necesidades, o retos que enfrenta el personal LGBTT (Munduate, Mario, Martínez-Corts, Arenas & Gamero, 2014). Partiendo de lo anterior, las organizaciones a nivel mundial afrontan múltiples retos en lo que respecta al tema de la inclusión debido a la diversificación de la fuerza laboral; particularmente cuando los prejuicios, el discrimen y los estereotipos también se manifiestan en el mundo del trabajo. Toro-Alfonso (2012) señaló que en la medida en que el mundo se ha globalizado y las fronteras parecen ser cada vez más difusas, pareciera que algunos sectores de la sociedad tienen la necesidad de acentuar las diferencias y poner distancia de esas diferencias. Estas situaciones se hacen evidentes en términos religiosos, de etnicidad, de orientación sexual, de ideas políticas y origen nacional.

También, Toro-Alfonso (2012) destacó que la insistencia en las diferencias entre los grupos y dar privilegio a un grupo por encima de los demás, lo que se ha denominado «orientación social dominante», da origen a elaborar estereotipos y juicios a priori. Siendo principalmente la base del prejuicio intergrupalo. En Puerto Rico, dicha situación parece ser la orden del día. Por tal razón, mediante este estudio replicaremos parcialmente la investigación realizada por Rosario et al. (2009) hace ocho

años, y exploraremos si la nueva legislación laboral que protege a la población LGBTT, ha tenido algún efecto en el contexto laboral. Por último, los objetivos establecidos para esta investigación fueron los siguientes:

1. Auscultar las prácticas y políticas organizacionales dirigidas a prohibir el discrimen hacia las minorías sexuales en el lugar de trabajo.
2. Explorar si existe una relación significativa entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo y el heterosexismo organizacional percibido.
3. Identificar si existe una relación significativa entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo y el bienestar psicológico.
4. Examinar si existe una relación significativa entre el heterosexismo organizacional percibido y el bienestar psicológico.

Método

Participantes

Esta investigación fue una de tipo exploratorio, con un diseño no experimental transversal, y un enfoque cuantitativo, en una muestra de 300 participantes que fueron seleccionados por disponibilidad. Las edades fluctuaron entre los 18 a 65 años ($M=32.97$, $DE=9.68$). Los hombres obtuvieron una mayor participación, siendo un 68 % ($n=203$) de la muestra. En cuanto a la orientación sexual, un 65 % ($n=195$) expresó ser gay; y un 67 % ($n=201$) se autoidentificó con respecto a su identidad de género como masculino. Respecto a la preparación académica, un 40 % ($n=119$) cuenta con un bachillerato. La mayoría de los participantes informó estar soltero (59 %, $n=177$). El promedio de años que los participantes llevan trabajando fue de 10.39%; y la mayoría indicó trabajar para el sector privado (64 %, $n=193$). Para la variable tipo de industria, la mayoría (52 %, $n=157$) reveló trabajar para la industria de servicio. Por último, un 68% ($n=204$) reveló tener un trabajo regular (permanente), un 73 % ($n=219$) indica que trabaja a tiempo completo, y un 69 % ($n=206$) indicó supervisar empleados (ver Tabla 1 para desglose de los datos).

Tabla 1*Estadísticos Descriptivos de los Participantes*

	Variable	f	%
Sexo	Hombre	203	67.7
	Mujer	90	30.0
	Trans hombre	6	2.0
	Trans mujer	1	0.3
Orientación sexual	Gay	195	65.0
	Lesbiana	59	19.7
	Bisexual	38	12.7
	Pansexual	5	1.7
	Heterosexual	1	0.3
	Otro (Queer)	2	0.7
Identidad de género	Masculino	201	67
	Femenino	89	29.7
	Transgénero	6	2.0
	Otro (Andrógino, No género)	4	1.3
Preparación académica	Bachillerato	119	39.7
	Maestría	74	24.7
	Doctorado	44	14.7
	Créditos universitarios	34	11.3
	Curso técnico	27	9.0
	Escuela superior o menos	2	0.7
Estado civil	Soltero/a	177	59.0
	Convive con compañero/a	98	32.7
	Casado/a	12	4.0
	Divorciado/a	10	3.3
	Viudo/a	3	1.0
Tipo de organización	Privada	193	64.3
	Pública	72	24.0
	Sin fines de lucro	26	8.7
	Federal	9	3.0
Tipo de industria	Servicio	157	52.3
	Educación	61	20.3
	Ventas	55	18.3
	Manufactura	14	4.7
	Agricultura	13	4.3
Su empleo es uno	Regular	204	68.0
	Por contrato	72	24.0

Tabla 1
(Continuación)

	Variable	f	%
Tipo de empleo	Temporero	19	6.3
	Por temporadas	5	1.7
	Tiempo completo	219	73.0
	Tiempo parcial	81	27.0
Supervisa empleados	No	206	68.7
	Sí	94	31.3

Nota: N=300

Instrumentos

En la realización de este estudio se utilizaron varios instrumentos. Primeramente, se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos para auscultar variables tales como edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, preparación académica y otros datos relacionados al empleo. Para recopilar la información de los objetivos de investigación, se utilizaron los cuestionarios presentados a continuación.

Escala del manejo de la orientación sexual en el trabajo (MOST). El instrumento desarrollado por Rosario y Rovira (2009) pretende auscultar cómo el trabajador maneja su orientación sexual en el trabajo. La escala consiste de 21 ítems que describen tres estrategias: 1) fingimiento, 2) evitativa, y 3) apertura; y contiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones que van desde 1 (Nunca) a 5 (Siempre). Un ejemplo de las premias es «Hablo de citas ficticias con personas de otro sexo para parecer heterosexual». La escala cuenta con una buena consistencia interna ($\alpha=.81$) entre sus reactivos.

Escala de heterosexismo organizacional percibido (HOP). El instrumento también desarrollado por Rosario y Rovira (2009) consta de 16 ítems y contiene un formato de respuesta tipo Likert de cuatro opciones que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 4 (Totalmente en acuerdo). Un ejemplo de las premisas es «Siento que puedo expresar mi orientación sexual abiertamente en mi trabajo sin mayores consecuencias para mí». La escala cuenta con una buena consistencia interna ($\alpha=.83$) entre sus reactivos.

Escala de bienestar psicológico (BP). El instrumento desarrollado por originalmente por Ryff y traducido al español por Díaz et al. (2006) consiste de 39 ítems de los cuales, 6 ítems corresponden a autoaceptación, 6 a relaciones positivas, 8 a autonomía, 6 al dominio del ambiente, 7 al crecimiento personal, y 6 a propósito en la vida. La escala contiene un formato de respuesta tipo Likert de seis opciones que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo). Un ejemplo de las premisas es «Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí». La escala cuenta con una buena consistencia interna ($\alpha=.84$ a $.70$) entre sus reactivos.

Procedimientos Generales

Con el fin de replicar parte del estudio realizado por Rosario, Rovira, Luna, Neris y Acevedo en el año 2009, se contactaron personas mayores de 18 años que se autoidentificaran como LGBTT, que supieran leer y escribir, que trabajaran a tiempo completo o parcial y que fueran residentes de Puerto Rico. Todos los participantes fueron seleccionados utilizando la estrategia no probabilística de disponibilidad y la técnica de bola de nieve, esto con el propósito de contactar a la mayor cantidad de trabajadores de la población LGBTT. Los investigadores hicieron varios acercamientos a varios centros que trabajan con población LGBTT y a diferentes organizaciones en Puerto Rico vía correo electrónico o personalmente, donde realizaron un contacto inicial mediante una comunicación formal. En dicha comunicación se informó sobre la confidencialidad y privacidad de las personas que decidieran participar. Las alternativas para completar el cuestionario fueron dos. La primera opción fue el método tradicional de cuestionario a papel. La segunda alternativa fue el envío de un enlace electrónico. Dicho enlace, llevó al participante a una plataforma en línea conocida como www.SurveyMonkey.com, que fue diseñada para llevar a cabo encuestas en línea seguras y análogas a métodos tradicionales.

En ambas alternativas, el participante tuvo la opción de responder el cuestionario en su trabajo u hogar, y se le asignó un número (código) al cuestionario para así mantener su privacidad y confidencialidad. Por último, la investigación contó con la

aprobación de la Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Carlos Albizu para llevarse a cabo. Se cumplió con todas las garantías éticas para la investigación de acuerdo con el código de ética vigente de la Junta Examinadora de Psicólogos/as de Puerto Rico (1992).

Análisis de los Datos

Mediante análisis descriptivos e inferenciales se examinaron los objetivos de este estudio. Para evaluar el objetivo uno, que busca conocer la frecuencia de las prácticas y políticas organizacionales relacionadas a las minorías sexuales, se realizaron análisis de frecuencias. Según Sánchez (1994) y Field (2009) la distribución de frecuencias proporciona números que reflejan la magnitud de las diferencias entre los participantes respecto a la variable bajo estudio. Por otro lado, para evaluar los objetivos dos, tres y cuatro se utilizó una correlación bivariada aplicando el coeficiente Producto Momento de Pearson. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) la prueba Producto Momento de *Pearson* permite analizar la relación entre dos variables. Para estos objetivos se realizaron pruebas estadísticas de dos colas utilizando un nivel de significancia estadística de .05.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de los cuatro objetivos del estudio.

Objetivo 1: Auscultar las prácticas y políticas organizacionales dirigidas a prohibir el discrimen hacia las minorías sexuales en el lugar de trabajo. Siguiendo la línea del estudio llevado a cabo por Rosario et al. (2009), decidimos auscultar las prácticas y políticas organizacionales para las minorías sexuales en las cuales los participantes trabajaban. Primordialmente con el propósito de comparar las diferencias – si alguna – en dichas prácticas y políticas en las organizaciones, luego de la nueva legislación laboral (Ley 22) creada en el 2013 enfocada en prohibir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el empleo, tanto en el sector público como el privado. En la Tabla 2 se presenta el porcentaje de organizaciones que según los participantes tienen prácticas y políticas organizacionales escritas que hacen referencia a las minorías sexuales y la no discriminación.

Tabla 2***Distribución sobre las Prácticas y Políticas Organizacionales para las Minorías Sexuales***

Tiene la organización para la cual trabaja: %			
Ítem	Sí	No	No sabe
1. Una política escrita de no discriminación que incluye orientación sexual.	67.0	15.7	17.3
2. Incluye en su definición de diversidad la orientación sexual.	49.0	21.7	29.3
3. Incluye en sus adiestramientos de diversidad, asuntos relacionados a lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros y transexuales.	35.3	47.0	17.7
4. Ofrece beneficios a las parejas del mismo sexo.	29.7	44.7	25.7
5. Ofrece el recurso de grupos de apoyo para lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales.	14.0	65.0	21.0
6. Les da la bienvenida a las parejas del mismo sexo a los eventos sociales de la compañía.	54.7	24.0	21.3

Nota: N=300

Del mismo modo, se auscultó en este objetivo, a cuántos compañeros de trabajo el participante le había revelado su orientación sexual y cuál era la composición de sus compañeros de trabajo y supervisores en términos de orientación sexual (ver Tablas 3 y 4).

Tabla 3***Revelación de la Orientación Sexual del Participante a sus Compañeros de Trabajo***

Variable	f	%
<i>En mi trabajo le he confesado mi orientación sexual a:</i>		
Nadie	37	12.3
Pocas personas	72	24.0
Algunas personas	59	19.0
La mayoría de las personas	79	26.3
Todas las personas	53	17.7

Nota: N=300

Tabla 4**Composición de los Compañeros y Personal Supervisorio Respecto a su Orientación Sexual**

Variable	f	%
<i>La composición de mi grupo de trabajo inmediata es:</i>		
La mayoría de mis compañeros de trabajo son heterosexuales	261	87.0
Aproximadamente hay un 50 % de heterosexuales y un 50 % de minoría sexual.	33	11.0
La mayoría de mis compañeros de trabajo son de una minoría sexual.	6	2.0
<i>¿Cuál es la orientación sexual de su supervisor?</i>		
Heterosexual	233	77.7
Minoría sexual	35	11.7
No lo sabe	32	10.7

Nota: N=300

Objetivo 2: Explorar si existe una relación significativa entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo (MOST) y el heterosexismo organizacional percibido (HOP). Realizamos una correlación bivariada Producto Momento de Pearson para examinar la relación entre MOST y HOP. Los resultados reflejan que hay una relación significativa entre los tres tipos de estrategias del MOST (fingimiento, evitativa y apertura) y el HOP (ver Tabla 5).

Correlación Pearson entre los Tres Tipos de Estrategias del MOST y el HOP

Manejo orientación sexual en el trabajo Estrategia	Heterosexismo organizacional percibido
Fingimiento	-.15*
Evitativa	-.15**
Apertura	.17**

Nota: N=300, * significativo a $p < .05$, ** significativo a $p < .01$

Objetivo 3: Identificar si existe una relación significativa entre el manejo de la orientación sexual en el trabajo (MOST) y el bienestar psicológico (BP). Realizamos una correlación bivariada Producto Momento de Pearson para auscultar la relación entre las estrategias del MOST y las distintas dimensiones del

BP. Los hallazgos revelan que los trabajadores que optan por las estrategias de fingimiento o evitativa, experimentan un bienestar psicológico menos positivo en comparación con aquellos que optan por la estrategia de apertura (ver Tabla 6).

Tabla 6

Correlación Pearson entre las Dimensiones del BP y los Tres Tipos de Estrategia del MOST

<i>Bienestar psicológico Dimensiones</i>	<i>Manejo de la orientación sexual en el trabajo</i>		
	<i>Fingimiento</i>	<i>Evitativa</i>	<i>Apertura</i>
Autoaceptación	-.35**	-.24**	.22**
Relaciones positivas	.57	.27	-.23**
Autonomía	.12*	.21**	-.15*
Dominio del entorno	-.19**	-.05	.17**
Crecimiento personal	-.24**	-.13*	.13*
Propósito en la vida	-.28**	-.23**	.16**

Nota: N=300, * significativo a $p < .05$, ** significativo a $p < .01$

Objetivo 4: Examinar si existe una relación significativa entre el heterosexismo organizacional percibido (HOP) y el bienestar psicológico (BP). Realizamos una correlación *Pearson* para auscultar la relación entre las estrategias del HOP y las distintas dimensiones del BP. Los resultados reflejan que hay una relación positiva y significativa entre el HOP y el BP ($r = .21$, $p < .01$). Al observar las dimensiones del BP, varias de ellas (autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida) correlacionaron con la escala de HOP (ver Tabla 7).

Tabla 7

Correlación Pearson entre las Dimensiones del BP y el HOP

<i>Bienestar psicológico Dimensiones</i>	<i>Heterosexismo organizacional percibido</i>
Autoaceptación	.17**
Relaciones positivas	.13
Autonomía	.10
Dominio del entorno	.16**
Crecimiento personal	.20**
Propósito en la vida	.13*

Nota: N=300, * significativo a $p < .05$, ** significativo a $p < .01$

A continuación, se presenta la discusión de los resultados de esta investigación.

Discusión

Objetivo 1: Auscultar las prácticas y políticas organizacionales dirigidas a prohibir el discrimen hacia las minorías sexuales en el lugar de trabajo. En cuanto a la frecuencia de las políticas y prácticas organizacionales para las minorías sexuales, los hallazgos son similares a los resultados de Rosario et al. (2009), donde un 67 % de los participantes expresa que en su organización existe una política escrita de no discriminación que incluye la orientación sexual. A diferencia del estudio realizado por Rosario et al. (2009), en este estudio más participantes expresaron (49 %) que la política de diversidad sí incluye en su definición la orientación sexual. Situación que podríamos atribuir a la recién aprobada Ley 22 del 2013 para establecer la política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, tanto en el sector público o privado (Proyecto del senado *número* 238, 2013). Puesto que el personal de recursos humanos y los distintos patronos en Puerto Rico tuvieron que hacer enmiendas en sus políticas organizacionales una vez fue aprobada dicha Ley.

Respecto a los adiestramientos de diversidad en las distintas organizaciones en Puerto Rico, un 47 % de los participantes señaló que no incluyen en los adiestramientos de diversidad asuntos relacionados a las personas LGBTT. Del mismo modo, un 45 % expresó que su organización no ofrece beneficios a las parejas del mismo sexo. Hallazgos que coinciden también con los resultados de Rosario et al. (2009). Tal como indican Rosario et al. (2009) y Sabia (2014), al parecer las empresas fomentan mantener un ambiente organizacional heterosexista. Esto a pesar de la aprobación de la Ley 22 del 2013 en Puerto Rico y la aprobación de los matrimonios civiles entre personas del mismo sexo en los EE. UU. (*Obergefell v. Hodges*, 576 U.S., 2015) y Puerto Rico (Orden ejecutiva *número* OE-2015-021, 2015) en el año 2015. Por lo tanto, a pesar de que los hallazgos a primera vista dan la impresión de que existe una mayor apertura al tema LGBTT en el trabajo en la actualidad; cuando se hace referencia al trasfondo cultural puertorriqueño y a las investigaciones relacionadas al tema LGBTT como la de Toro y

Varas (2004), claramente se observa que todavía existe un alto nivel de prejuicio y resistencia al cambio.

Por otro lado, la mayoría de los participantes (55 %) señaló que su empresa sí le da la bienvenida a las parejas del mismo sexo a los eventos sociales de la compañía. Hallazgo que es opuesto al encontrado por Rosario et al. (2009) hace ocho años atrás; consideramos que esto podría atribuirse al igual que especificar lo de orientación sexual e identidad de género en las políticas organizacionales, a una práctica organizacional ligada a la nueva legislación laboral. Por último, según la mayoría de los participantes (65 %), su organización no ofrece el recurso de grupos de apoyo para la población LGBTT, coincidiendo también con los hallazgos del estudio efectuado por Rosario et al. (2009).

Objetivo 2: Explorar si existe una relación significativa entre el MOST y el HOP. Con respecto al segundo objetivo, se observa que hubo una relación significativa entre los tres tipos de estrategias del MOST (fingimiento, evitativa y apertura) y el HOP. Los hallazgos coinciden con los resultados de Chung (2011) y Ragins y Cornwell (2011), en términos de la discriminación potencial percibida como reflejo de la heteronormativa organizacional. Al analizar los hallazgos, estos apuntan a que el trabajador opta por utilizar la estrategia de fingimiento ($r=-.15, p<.05$) y la estrategia de evitativa ($r=-.15, p<.05$) para manejar su orientación sexual cuando percibe un ambiente de trabajo predominantemente heterosexista. Aspecto que es cónsono con los resultados del objetivo uno, con respecto a confesarle a sus compañeros de trabajo su orientación sexual, donde la mayoría (55 %, $n=168$) no se lo han dicho a nadie, pocas personas o solo algunas personas.

Rosario et al. (2009) señalan que una posible explicación cuando el personal finge o evita hacer pública su sexualidad pudiera ser como producto de experimentar algún tipo de rechazo, burla o mofa, aspectos que podrían ser el costo de exponer su orientación sexual. Woods (1993) indica que cuando el trabajador evita hacer pública su sexualidad, los efectos en sus carreras pueden incluir altos

niveles de estrés como resultado de tener que manejar su orientación sexual en el trabajo. Borrero (2016) indica que revelar la orientación sexual se ha asociado con diferentes consecuencias negativas (i.e., síntomas de depresión, ansiedad, victimización, entre otros).

Por otra parte, los hallazgos reflejan que el trabajador muestra mayor apertura con respecto a su orientación sexual cuando percibe un ambiente de trabajo menos heterosexista ($r=.17, p<.01$). Rosario et al. (2009) señalan que las personas que utilizan esta estrategia, tienden a manifestar menos síntomas de ansiedad y un mayor bienestar psicológico. Borrero (2016) destaca que los individuos que manifiestan su orientación sexual libremente, tienden a manifestar una autoestima positiva, experimentan sentimientos de sentirse orgullosos de sí mismos y resiliencia en el proceso de revelar su orientación sexual en el trabajo. Por lo tanto, entendemos que la estrategia por la cual opta el trabajador para manejar su orientación sexual parece asociarse con su entorno de trabajo. Además, deducimos que dicho manejo puede depender o afectarse por diversos factores como el tipo de personalidad y la cultura y clima organizacional. Por último, concordamos con lo que plantea Rosario et al. (2009), sobre que las personas LGBTTT probablemente tengan una estrategia que es dominante en el manejo de su orientación sexual, pero eso no significa que la utilicen exclusivamente en todos los contextos, sino que de acuerdo con la situación pudieran hacer uso de las otras estrategias disponibles.

Objetivo 3: Identificar si existe una relación significativa entre el MOST y el BP. Con respecto al tercer objetivo, se identificó que aquellos trabajadores LGBTTT que optan por la estrategia de fingimiento o evitativa para manejar su orientación sexual en el trabajo, algunos criterios centrales de su bienestar psicológico como la autoaceptación ($r=-.35, p<.01$), la autonomía, el dominio del entorno ($r=-.19, p<.01$), el crecimiento personal ($r=-.21, p<.01$) y el propósito de vida ($r=-.28, p<.01$) se afectan negativamente. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Díaz et al. (2006); Juster et al. (2014); Griffith y Hebl (2002); y Rosario et al. (2009). Juster et al. (2014) indica que las personas que ocultan su orientación sexual muestran mayores síntomas de ansiedad y estrés.

Por otra parte, aquellos trabajadores que optan por la estrategia de apertura para manejar su orientación sexual en el trabajo reflejan un funcionamiento psicológico más positivo. Reflejándose en una autoaceptación positiva, un mejor dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Rosario et al. (2009) señalan que de acuerdo a la técnica para el manejo de la orientación sexual que utilice el trabajador puede tener un efecto negativo o positivo en su bienestar psicológico. Díaz et al. (2006) destacan que tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del bienestar. Asimismo, lo es la habilidad personal para elegir o crear contextos favorables que les permitan satisfacer deseos y necesidades propias. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores que muestran mayor apertura respecto a su sexualidad, las relaciones positivas ($r=-.23, p<.01$) y el nivel de autonomía ($r=-.15, p<.05$) parecen verse afectado. Esto pudiera ser como producto de comentarios breves que se dan en el día a día de manera intencional por parte de sus compañeros de trabajo y que comunican de alguna forma hostilidad, menosprecio, insulto o negatividad (Nadal, como citan Lespier & Santiago, 2016).

Tal como plantea Rosario et al. (2009) en su estudio hace casi una década, coincidimos en que las personas que están fuera del armario en su lugar de trabajo, experimentan un mayor bienestar psicológico en comparación con los que optan por la estrategia de fingimiento o evitativa. Entendemos que es importante que las organizaciones propicien espacios de trabajo más inclusivos, ya que esto ayudaría a los trabajadores a sentirse en la libertad de expresarse como tal como son. Por último, cabe destacar, que el proceso de manifestar una orientación sexual de manera abierta es un proceso que puede ser distinto en diferentes generaciones, culturas, épocas, sociedades y puede depender de la concepción que una cultura particular tenga sobre la homosexualidad (Borrero, 2016).

Objetivo 4: Examinar si existe una relación significativa entre el HOP y el BP. Con respecto al cuarto objetivo, los resultados reflejan que hay una relación positiva y significativa entre el HOP y el BP ($r=.21, p<.01$). Los hallazgos coinciden con

los de Waldo (1999) y Mohr (2016). Por otro lado, los resultados no se asimilan a los hallazgos del estudio realizado por Rosario et al. (2009) en Puerto Rico. Cabe destacar, que, en su estudio, ellos midieron el bienestar psicológico con diferentes instrumentos con base en depresión y ansiedad, lo que pudo ser un factor en la variación de los resultados. Igualmente, entendemos que el contexto histórico de la actualidad sobre la lucha LGBTTT, pudiera tener una influencia en nuestros resultados, como producto de una mayor apertura por parte de los trabajadores LGBTTT a expresar asuntos relacionados a su sexualidad en el contexto laboral.

De acuerdo con Waldo (1999), el heterosexismo experimentando por trabajadores LGBTTT se asocia con la salud y los resultados adversos psicológicos relacionados con el trabajo, lo que apoya la teoría del estrés en minorías. Swin, Johnston y Pearson (2009) indican que las personas que abiertamente se autoidentifican como LGBTTT no siempre manejan de manera eficiente los efectos negativos del heterosexismo en el ámbito laboral. Entendemos que el heterosexismo organizacional es un fenómeno que afecta a los trabajadores LGBTTT, independientemente de la variedad de nuevas leyes que han surgido en el país durante los últimos años.

Conclusiones

Respecto a las prácticas y políticas organizacionales, las empresas han incorporado ciertos cambios relacionados a las minorías sexuales, sin embargo, algunos de ellos no se ven manifestados aún en la cultura organizacional de las empresas. Por ejemplo, la falta de beneficios a parejas del mismo sexo y la ausencia del tema LGBTTT en los talleres de diversidad. Por lo que entendemos que los cambios podrían estar influenciados por la existencia de la Ley 22 del 2013. Igualmente, los resultados confirman que las tres estrategias relacionadas al manejo de la orientación sexual se manifiestan en el trabajo acorde el heterosexismo organizacional percibido. Se concluye que las personas que optan por la estrategia de fingimiento aparentan tener un bienestar psicológico menos positivo. Por otro lado, el heterosexismo organizacional percibido afecta el bienestar psicológico de los trabajadores que se autoidentifican como LGBTTT. Aspecto que puede propiciar que los trabajadores LGBTTT opten

por manejar su orientación sexual con cautela en el área de trabajo, para no ser percibidos como una minoría sexual. Evitando en cierta medida las burlas, la mofa, los chistes y los comentarios.

Por último, concluimos que las empresas no deben limitarse a proteger a los grupos protegidos por la Ley de los Derechos Civiles de 1964 de los EE. UU. o la Ley Núm. 100 de Puerto Rico, deben también, tomar en consideración las diferencias y/o necesidades de las personas LGBTT, de las cuatro generaciones que coexisten en el área de trabajo, las necesidades de las madres o padres solteros, las diversas prácticas espirituales, las parejas homoparentales, el personal no casado, entre otros.

Fortalezas y Limitaciones

Como primera fortaleza, nuestro estudio es el primero en Puerto Rico con una muestra que sobrepasa los 110 participantes ($N=300$). La diversidad de la muestra es otra fortaleza, ya que participaron en el estudio personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros hombres y mujeres, pansexuales, así como personas que se autoidentifican sin género, andróginos o *queers* de distintos tipos de industrias (pública, privada y federal) y de organizaciones sin fines de lucro.

Por otra parte, este estudio contiene ciertas limitaciones metodológicas. En primer lugar, la frecuencia identificada de las prácticas y políticas organizacionales podría ser distinta a la informada, ya que son identificadas partiendo de las observaciones de los trabajadores. En segundo lugar, los participantes fueron seleccionados por disponibilidad, por lo que impide poder generalizar los resultados del estudio al resto de la población LGBTT en Puerto Rico. En tercer lugar, el tipo de muestreo no garantiza la participación de trabajadores de diferentes áreas geográficas del país, dado que la investigación solamente contó primordialmente con personal de varias organizaciones o centros que accedieron a participar. En cuarto lugar, a pesar que se destaca como una fortaleza la diversidad de la muestra, una limitación es la poca participación de trabajadores que se autoidentifican como lesbianas o transgéneros. Por último, al usarse la técnica de muestreo de bola de nieve,

es probable que los participantes compartan las mismas características en términos de tipo de empleo.

Recomendaciones

Recomendamos volver a replicar el estudio con una muestra mayor y cubriendo más áreas geográficas. Exhortamos, además, a continuar investigando el tema debido a los cambios recientes en la legislación laboral que protegen a la población LGBTT en el ámbito laboral. Recomendamos explorar más las políticas y prácticas organizacionales hacia las minorías sexuales considerando el tamaño de la empresa y el tipo de industria. Mainiero (1986) confirma que estos factores propician variaciones en las formas de administración y la apertura respecto a cómo se maneja la diversidad. Exhortamos a auscultar las características principales de las personas que discriminan o que perpetúan la heteronormativa. Por último, recomendamos auscultar el estrés que enfrentan las minorías sexuales al tener que lidiar con una cultura organizacional que apela a la heteronorma y profundizar en cómo eso pudiera afectar el nivel de compromiso en los trabajadores LGBTT.

Aportaciones para la Psicología Industrial y Organizacional

La contribución principal de esta investigación es haber examinado cómo los trabajadores pertenecientes a la población LGBTT manejan su orientación sexual en el ámbito laboral. Asimismo, este estudio provee información relevante sobre las prácticas y políticas organizacionales relacionadas a las minorías sexuales. Estos datos permiten que los profesionales de la disciplina puedan desarrollar intervenciones tomando en consideración la cultura puertorriqueña y las minorías sexuales; y a su vez, crear políticas que atiendan adecuadamente el fenómeno de la diversidad y la inclusión en los entornos de trabajo.

Agradecimientos

A la junta directiva de la Asociación de Psicología de Puerto Rico (APPR) por anunciar el estudio mediante un *e-blast* a toda su membresía. Al Comité de la Diversidad del Sexo, Género y Orientación sexual de la APPR y al activista Pedro Julio Serrano por compartir el enlace en varias ocasiones en las redes sociales. Reconocemos al Dr. Ernesto Rosario y la Dra. Lillian Rovira por permitirnos replicar parte de su estudio y usar sus instrumentos.

Por último, al Centro comunitario LGBT de Puerto Rico, COAÍ y las distintas organizaciones que aceptaron participar, y nos permitieron anunciar el estudio.

Referencias

- Alcántara, E. (2013). Identidad sexual/Rol de género. *Debate Feminista*, 47, 172-201.
- Aranda, M., & Montes-Berges, B. (2013). De la discriminación al compromiso igualitario: Construcción de una escala de prejuicio y metas igualitarias. *Acción Psicológica*, 10(2), 179-190.
- Bayer, R. (1981). *Homosexuality and American psychiatry: The politics of diagnosis*. New York, NY: Princeton University Press.
- Borrero-Bracero, N. (2016). La revelación de la identidad sexual gay. En M. Vázquez, A. Martínez-Taboas, M. Francia & J. Toro-Alfonso (Ed.), *LGBT 101: Una mirada introductoria al colectivo* (pp. 111-130). Hato Rey, P.R. Publicaciones Puertorriqueñas
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago, USA: Aldine.
- Buccigrossi, J., & Frost, D. (2003). *Sexual orientation*. Rochester, NY: WetWare Inc.
- Cáceres, C. F., Talavera, V. A., & Reynoso, R. M. (2013). Diversidad sexual, salud y ciudadanía. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(4), 698-704.
- Caro-González, L. (2016, 30 de marzo). Invisibles por su sexualidad. *El Nuevo Día*, pp. 12-13.
- Corte Suprema de los Estados Unidos. (2015). *Obergefell v. Hodges*, 576 U.S. 14556. Recuperado de https://noticiasmicrojuris.files.wordpress.com/2015/06/14-556_3204.pdf

- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Church, R. (2012). An empirical examination of factors affecting the incomes of gay men. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 16(1), 123-132.
- Colina, C. (2009). La homofobia: El heterosexismo, masculinidad hegemónica y exclusión de la diversidad sexual. *Razón y Palabra*, 67. Recuperado de <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N67/varia/ccolina.html>
- Cornejo, J. (2012). Componentes ideológicos de la homofobia. *Revista de Filosofía y Psicología*, 7(26), 85-106.
- CIDH LGBTTI Violencia. (2015). *Informe de violencia contra las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTTI) en América*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/violencia-lgbti.html>
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van-Dierendonk, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Diccionario Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=5TwfW6F>
- De Block, A., & Adriaens, P. R. (2013). Pathologizing sexual deviance: A history. *Journal of Sex Research*, 50(3), 276-298.
- Drescher, J. (2006). An interview with Lawrence Hartmann, MD. *Journal of Gay and Lesbian Psychotherapy*, 10(1), 123-137.

- Drescher, J. (2010). Queer diagnoses: Parallels and contrasts in the history of homosexuality, gender variance, and the diagnostic and statistical manual. *Archives of Sexual Behavior*, 39(2), 427-460. doi: 10.1007/s1058-009-9531-5.
- Esteban, C., & Vázquez, M. (2014). La “B” que no se ve: Invisibilización desde los diagnósticos y desafíos para la divulgación de la orientación sexual de hombres y mujeres bisexuales. *Ciencias de la Conducta*, 29(1), 41-63
- Estefan-Vargas, S. (2013). Discriminación estatal de la población LGBT. Casos de transgresiones a los derechos humanos en Latino América. *Revista Sociedad y Economía*, 25, 183-204. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99629494008>
- Esty, K., Griffin, R., & Schorr-Hirsh, M. (1995). *Workplace diversity. A manager's guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage*. Avon, MA: Adams Media Corporation.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. 3rd ed. London, UK: SAGE Publications Ltd.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Juster, R.P, Grant-Smith, N., Ouellet, E., Sindi, S., & Lupien, S.J. (2013). Sexual orientation and disclosure in relation to psychiatric symptoms, diurnal cortisol, and allostatic load. *Psychosomatic Medicine*, 78(4), 1-14. doi: 10.1097/PSY.0b013e3182826881
- Galupo, M. P., Mitchell, R. C., & Davis, K. S. (2015). Sexual minority self-identification: Multiple identities and complexity. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 355-364. doi:10.1037/sgd0000131
- Gobierno de Puerto Rico. (2015). *Orden ejecutiva para hacer vigente los matrimonios del mismo*

- sexo por el Gobernador Alejandro García Padilla*. Recuperado de http://media.wix.com/ugd/0522af_54e50cc66d554df7943c75ad857344b1.pdf
- Gobierno de Puerto Rico. (2013, 23 de diciembre). *Ley 22: Ley para establecer la política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado*. Expediente Legislativo P. del S. 238, San Juan, Puerto Rico.
- Gledhill, C. (2014). Queering state crime theory: The state, civil society and marginalization. *Critical Criminology*, 22, 127-138. doi: 10.10007/s 10612-013-9229-9
- Green, K. A., López, M., Wysocki, A., & Kepner, K. (2012). Diversity in the workplace: Benefits, challenges, and the required managerial tools. *The Institute of Food and Agricultural Sciences (IFAS)*. Recuperado de <http://edis.ifas.ufl.edu/pdffiles/hr/hr02200.pdf>
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “Coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1191-1199.
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, 5, 316-333.
- Kassin, S. M., Fein, S., & Markus, H. R. (2011). *Social psychology*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth.
- Lespier-Torres, Z., & Santiago-Jhaveri, G. (2016). Introduciendo la diversidad a nuestra comunidad. En M. Vázquez, A. Martínez-Taboas, M. Francia, & J. Toro-Alfonso (Eds.), *LGBT:101. Una mirada introductoria al colectivo*. (pp. Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas, Inc.

- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *The Academy of Management Review*, 11(4), 750-762. doi:10.2307/258394.
- Massanet-Rosario, B. (2010, 23 de septiembre). Preocupa la visión católica de la homosexualidad como enfermedad. *El Nuevo Día*. Recuperado de <http://www.elnuevodia.com>
- Munduate, L., Marco, D. D., Martínez-Corts, I., Arenas, A., & Gamero, N. (2014). Reconstruyendo el diálogo social y promoviendo organizaciones inclusivas: Una herramienta para la innovación social en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 122-129.
- Neharika, V., & Vijayalakshmi, C. (2015). Inclusive workplaces: Lessons from theory and practice. *The Journal for Decision Makers*, 40(3) 324-362. doi: 10.1177/025609091 5601515.
- Proyecto del Senado 238 (2013). Ley para establecer la Política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo. Recuperado de <http://senado.pr.gov/Proyectos%20del%20Senado/ps0238.pdf>
- Ragins, B., Cornwell, J. M., & Miller, J. (2012). Heterosexism at the workplace. *Group and Organization Management*, 28(1), 45-74.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1244-1261.
- Rivera-Lassen, A. I. (2016). El miedo es un espejismo que se reproduce en el espejo del fanatismo fundamentalista: Historias en la lucha de las personas LGBTTI por la inclusión. En M. Vázquez, A. Martínez-Taboas, M. Francia, & J. Toro-Alfonso (Eds.), *LGBT:101. Una mirada introductoria al colectivo*. (pp.) Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas, Inc.

- Rodríguez, J. (2016, abril). Diversidad e inclusión como estrategia de negocio. *Revista Recurso-SHRM Capítulo de Puerto Rico*, 1-2.
- Rodríguez-Madera, S. L., & Toro-Alfonso, J. (2003). La comunidad de la cual no hablamos: Vulnerabilidad social, conductas de riesgo y VIH/SIDA en la comunidad transgénero de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33, 7-40.
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L. V., Luna-Cruz, C. F., Neris, M., & Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la orientación sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103-143.
- Ryan, A., & Wessel, J. (2012). Sexual orientation harassment in the workplace: When do observers intervene? *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 488-509. doi: 10.1002/job.765
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Sabia, J. J. (2014). Sexual orientation and wages in young adulthood: New evidence from add health. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(1), 239-267.
- Sánchez-Viera, J. A. (1994). *Fundamentos del razonamiento estadístico*. San Juan, PR: Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.

- Savin R. C., & Ream, G. L. (2003). Sex variations in the disclosure to parents of same-sex attractions. *Journal of Family Psychology, 17*(3), 429-438. doi:10.1037/0893-3200.17.3.429
- Schmidt, J. P., & Kurdek, L. A. (1987). Personality correlates of positive identity and relationship involvement in gay men. *Journal of Homosexuality, 13*, 101-109.
- Swim, J., Johnston, K., & Pearson, N. B. (2009). Daily experiences with heterosexism: Relations between heterosexist hassles and psychological wellbeing. *Journal of Social and Clinical Psychology, 28*(5), 597-629.
- Toro-Alfonso, J. (2009). La inversión del género como límite a la aceptación de empleados de agencias de gobierno en Puerto Rico hacia la comunidad gay en Puerto Rico. *Cuadernos de la Revista Cayey, 3*, 140-156.
- Toro-Alfonso, J. (2012). El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual. *Terapia Psicológica, 30*(2), 71-76.
- Toro-Alfonso, J., & Varas-Díaz, N. (2004). Los otros: Prejuicio y distancia social hacia homosexuales y lesbianas en una muestra de estudiantes de nivel universitario. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 4*(3), 537-551.
- Vázquez, C. (2001). Sexualidad. En *Enciclopedia Gran Referencia Anaya* (pp. 6930-6933). Madrid: Anaya.
- Vázquez-Rivera, M., Martínez-Taboas, M. Francia, & J. Toro-Alfonso (Eds.), *LGBT:101. Una mirada introductoria al colectivo*. (pp.) Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas, Inc.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 218-232. doi: 10.1037/0022-0167.46.2.218

Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a queer planet. *Social Text*, 29, 3-17

Woods, J. D., & Lucas, J. H. (1994). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. New York: The Free Press

Notas al calce

⁶ Personal docente investigador del programa de psicología industrial y organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico. Email: jrodriguez022@sunmail.albizu.edu

⁷ Estudiantes del programa graduado de maestría en psicología industrial y organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Centro de Mayagüez, Puerto Rico.