

## **Aceptación o Tolerancia: Explorando las Actitudes de los Trabajadores Heterosexuales Hacia sus Compañeros LGBT.**

---

Joel Rodríguez-Polo, Ph.D., MPA<sup>1</sup>

Carmen Rivera, B.A.

Patricia Serrano, B.A.

José Estades, B.A.

Jeyvelisse Alvarado, B.A.

Darymar Vargas, B.A.

Dannela Carrero, B.A.

Ninoshka Pérez, B.S.

Angela González, BBA

Wanda Serrano, MBA

Karina Berrios, B.A.

Emmanuel Quiñones, B.A.

Ana Acosta, B.A.

Emmanuel A. Emmanuelli, B.S.<sup>2</sup>

*Universidad Carlos Albizu, San Juan*

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Estudiantes del Programa Graduado de Maestría en Programa de Psicología Industrial y Organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan.

### **Resumen**

Mediante un estudio cuantitativo, exploratorio-descriptivo y no experimental, se examinó la actitud de los trabajadores

heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT en una muestra de 646 individuos. La participación mayor fue de mujeres entre el rango de edad de 21 a 40 años (70 %). Según nuestros hallazgos, las personas que fluctúan entre el rango de edad de 21-40 años manifiestan una actitud menos negativa hacia sus compañeros LGBTT. Respecto a la práctica religiosa, los que indicaron profesar alguna religión reflejan una actitud más negativa versus los que indicaron no practicar ninguna,  $U=57,637.000$ ,  $Z=6.171$ ,  $p<.001$ . También, observamos que los trabajadores que conocen a una persona LGBTT muestran una actitud menos negativa hacia sus pares LGBTT. Del mismo modo, hubo diferencias significativas entre los trabajadores que sí habían tomado un adiestramiento de diversidad en su organización versus los que no,  $U=36,910.000$ ,  $Z=-2.785$ ,  $p<.005$ . Por último, mediante un análisis de regresión, identificamos que el sexo, la edad y conocer a miembros de la comunidad LGBTT son predictores de la actitud de los trabajadores hacia sus compañeros LGBTT. Concluimos que, para poder gestionar la diversidad y propiciar la inclusión de manera efectiva, las organizaciones deben propiciar el conocimiento y la exposición de los trabajadores heterosexuales hacia los asuntos que afectan las minorías en este ámbito; esto ayuda a mejorar las actitudes de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros de trabajo LGBTT.

Palabras claves: *Actitud prejuiciada, trabajadores LGBT, sexualidad en el lugar de trabajo, heterosexismo organizacional, discrimen en el trabajo*

### **Abstract**

Through a quantitative, exploratory-descriptive and non-experimental study, the attitude of heterosexual workers towards their LGBTT peers was examined in a sample of 646 individuals. The largest participation was of women (70 %) between the age ranges of 21 to 40 years old. According to the findings, women and people who fluctuate between the ages range of 21 to 40 years old

show fewer negative attitudes towards their LGBTTT peers. Regarding those who practice some religion, they reflect a more negative attitude versus those who indicated not to practice any,  $U=57,637.000$ ,  $Z=6.171$ ,  $p<.001$ . In addition, it has been observed that workers who know an LGBTTT person show fewer negative attitudes towards their LGBTTT peers. Similarly, there were significant differences between workers who had taken a diversity training in their organization versus those who did not,  $U=36,910.000$ ,  $Z=-2.785$ ,  $p<.005$ . Finally, through a regression analysis, we identified that sex, age, and knowing someone LGBTTT are predictors of the attitudes of the workers' towards their LGBTTT peers. We conclude that for companies to manage diversity and promote inclusion effectively, it's essential to promote the knowledge and exposure of heterosexual workers towards issues that affect sexual minorities; since it also helps to improve their attitudes towards their LGBTTT coworkers.

**Keywords:** *Prejudicial attitude, LGBT work force, sexuality in the workplace, organizational heterosexism, discrimination at work*

## Introducción<sup>2</sup>

Las actitudes prejuiciadas y las manifestaciones de discriminación se alimentan y mantienen a través de dispositivos culturales que actúan en un juego permanente de poder, negociación, lucha y resistencia. A consecuencia de esto, y en las últimas décadas, diversos activistas, académicos y grupos de base comunitaria y legal que luchan por la equidad, han posicionando el tema de la lucha contra la discriminación en la agenda pública, particularmente la relacionada a la población lésbica, gay, bisexual, transgénero y transexual (LGBTTT) (Pérez, 2017). Este hecho ha propiciado ciertos avances legales y civiles en la sociedad y el mundo del trabajo (i.e., matrimonio igualitario, etc.), tanto en los Estados Unidos (EE. UU.) como en Puerto Rico (PR). Sin embargo, las personas que transgreden las normas impuestas por la sociedad, especialmente las personas que trabajan, aún siguen siendo víctimas de marginación, burlas, mofa y discriminación (Sánchez, 2011; Luiggi et al., 2015).

## Actitudes Prejuiciadas hacia las Personas LGBTTT

Vázquez, Esteban y Toro-Alfonso (2018) destacan que en la literatura relacionada a las actitudes se ha encontrado ciertos factores (i.e., sexo, edad, educación, ideología, valores) asociados a las actitudes negativas hacia las personas no heterosexuales. Lozano y Rocha (2011) señalan que en gran medida lo anterior podría deberse a que, en la cultura occidental, según el mandato social, debe existir una concordancia entre tres identidades: la sexual (hombre o mujer), la de género (masculino y femenino) y la erótico sexual (hombres que

---

<sup>2</sup> NOTA ACLARATORIA: Se desea aclarar que el uso del término LGBTTT y/o «no heterosexuales» hace referencia a las orientaciones sexuales LGBTTTQ y a cualquier otra que no esté incluida en la sigla anglosajona tradicional. El término «homosexual(es)» solo se utilizará para contextualizar históricamente el escrito. De lo contrario se considera «heterosexualmente sesgado», inadecuado y obsoleto (Association, 1991).

Con el uso del término «no heterosexual(es)» y/o LGBTTT solo se aspira a facilitar una denominación con menos carga social, más inclusiva e imparcial.

prefieren relacionarse eróticamente y afectivamente con mujeres y viceversa específicamente).

Por otra parte, y con el propósito de agregar otras perspectivas sobre las causas de actitudes prejuiciadas dentro del ámbito laboral, se hace necesario examinar dos fenómenos de los que se habla poco, particularmente en las organizaciones: heteronormatividad social y el heterosexismo. La heteronormatividad se concibe como la ideología sexual que aprueba y prescribe la heterosexualidad como una asignación «natural» y procede de la diferencia biológica asociada a la reproducción de la especie (Granados, 2002; Herz & Johansson, 2015). Es decir, impone una categoría binaria al género y naturaliza la atracción sexual solo cuando va dirigida al sexo opuesto (Hofstätter & Wöllmann, 2011). El heterosexismo, por su parte, se describe como un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma no heterosexual de la conducta, de la orientación, las relaciones o la comunidad; y opera, principalmente, invisibilizando la homosexualidad. Cuando esto no funciona, la trivializa, la reprime o la estigmatiza (Herek, 1990).

Munduate, Di Marco, Martínez, Arenas y Gamero (2014) señalan que «a pesar de que la sociedad actual ha logrado limitar las consecuencias negativas de esa heteronormatividad, abriendo un debate sobre su aceptabilidad y planteándose su posible rechazo, se siguen percibiendo algunas formas de discriminación hacia el colectivo LGBTT» (p. 124). Estos autores destacan que dichos comportamientos se manifiestan muchas veces de forma sutil y ambigua, asumiendo una apariencia de actos involuntarios. Por tanto, Munduate et al. (2014) señalan que, aunque hoy en día es muy difícil encontrar comportamientos discriminatorios manifiestos –particularmente en el ámbito laboral–, dado a que resultan socialmente inaceptables, siguen persistiendo actitudes negativas y formas de discriminación sutil consideradas «discriminación moderna».

A su vez, Church (2012) establece que una de las formas más comunes en la cual se manifiesta el fenómeno del heterosexismo organizacional es, cuando las compañías no cuentan con políticas ni estrategias para prohibir y/o erradicar la discriminación hacia los trabajadores LGBTT. Igualmente, este autor señala que, cuando las organizaciones se limitan a proveer beneficios marginales, circunscribiéndose a la heterosexualidad hegemónica, se manifiesta el fenómeno de la omisión de la sexualidad en el ámbito laboral, en la que se inserta la invisibilización de la homosexualidad. Aspecto que, según Serrato y Balbuena (2015), propicia que los trabajadores heterosexuales se sientan en la libertad de asumir abiertamente actitudes prejuiciadas hacia aquellos compañeros que transgreden la heteronormatividad social, dando paso al fenómeno de heterosexismo organizacional.

Por tanto, a la hora de tratar de entender el fenómeno de las actitudes prejuiciadas hacia las personas LGBTT en diversos contextos, es vital tener presente que nuestra sociedad está constituida por unos esquemas simbólicos. Dichos esquemas, al cuestionarse poco a nivel colectivo, propician un sistema de opresión que se reproduce en escenarios como la familia, la escuela y el trabajo. Cabe señalar que estos esquemas se reproducen en dos perspectivas. La primera reproduce una estructura patriarcal que opera bajo un patrón institucionalizado desde el cual se privilegia lo masculino y lo heterosexista y devalúa la asociación con la mujer y con lo femenino; la segunda, establece en la sociedad unas normas culturales autoritarias que promueven la heterosexualidad de manera exclusiva, como algo naturalizado e inviolable (Frazer, 1997).

Por tanto, al igual que en la familia se da por sentado que la heterosexualidad es la única orientación sexual válida, «normal» y socialmente aceptada, en muchas organizaciones se imita dicha práctica a través de la cultura y las prácticas organizacionales. A través de dicha cultura organizacional el código de la heteronormatividad ha quedado pretendidamente grabado en las personas, y con ello, a las personas que

transgreden la orientación sexual aceptada y dominante, se les mantiene en los márgenes del clóset o la invisibilidad (Serrato & Balbuena, 2015). Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores terminan recurriendo a tener que decidir si muestran u ocultan su orientación sexual o identidad de género en el trabajo. Sin embargo, la decisión de compartir o controlar dicha información, es como producto de una gran variedad de factores: entre ellos la cultura organizacional de la empresa, el tipo de liderazgo asumido por la gerencia y las prácticas administrativas para gestionar la diversidad y propiciar la inclusión (Rosario, Rovira, Luna, Neris & Acevedo, 2009; Goodrich, Selig & Crofts, 2014; Rodríguez-Polo et al., 2017a).

Ozeren (2014) señala que a pesar de que la fuerza de trabajo de hoy es cada vez más diversa en términos de sexo, género, raza, etnia, religión, entre otros; la orientación sexual sigue siendo considerado el «último prejuicio aceptable» en las organizaciones modernas en comparación con otras dimensiones de la diversidad. Aspecto que hay que agregarle el asunto de la interseccionalidad, es decir, no perder de perspectiva que algunas personas también son víctimas de múltiples discriminaciones junto con la de la orientación sexual: entre ellas por razón de raza, por el estado de salud (i.e., obesidad), por la edad, por discapacidad o incapacidad, entre otros (Hernández, 2018). Para Lespier y Santiago (2016, p. 9) lo anterior –particularmente el asunto de la orientación sexual– surge particularmente, porque «para algunas personas en la sociedad las conductas sexuales necesitan ser justificadas desde una mirada tradicional, haciendo referencia al matrimonio y la reproducción». Siendo estos discursos los que perpetúan ciertas prácticas y rituales, y reproducen en las dinámicas institucionales, discriminaciones hacia aquellas personas que irrumpen con roles preestablecidos y que por ese motivo deben estar en la periferia (Pérez, 2017).

## **Estado Actual de la Investigación sobre las Actitudes hacia las Personas LGBTT**

En Puerto Rico, se comenzó a explorar el fenómeno de las actitudes prejuiciadas y el distanciamiento social hacia las personas LGBTT desde mediados la década de 1980, siendo las mujeres lesbianas y los hombres gays el foco de estudio predominante. Lo anterior se ha hecho primordialmente con muestras reducidas de estudiantes universitarios de nivel subgraduado y graduado, personas que trabajan y profesionales de la salud mental. En términos generales, en los estudios que transcurren de la década de 1980 al presente, se han encontrado niveles de actitudes prejuiciadas y distanciamiento social hacia las personas LGBTT que fluctúan entre altos y moderadamente bajos (García, 1984; Toro-Alfonso & Varas, 2004; Toro-Ortiz, Veray & Nazario, 2011; Nieves, 2012; Fernández & Calderón, 2013, Rodríguez-Polo et al., 2017b; Vázquez et al., 2018).

Algunos hallazgos relevantes de varios de los estudios anteriores son: (1) la actitud prejuiciada hacia las personas LGBT está estrechamente vinculada con los valores religiosos de las personas; y (2) los hombres cisgénero y heterosexuales tienden a mostrar actitudes más negativas y distanciamiento social –independientemente su edad, nivel de escolaridad, tipo de empleo– hacia las personas LGBTT que las mujeres cisgénero y heterosexuales. Otros hallazgos que vale la pena destacar son los del estudio de Vázquez, Nazario y Sayers (2012) y el de Francia, Esteban y Lespier (2017), cuyas muestras incluyeron profesionales de la psicología. Estos autores encontraron que los profesionales de la psicología no se sienten del todo competentes para atender a este tipo de población; particularmente, cuando la clientela es transgénero. Por último, fuera de Puerto Rico, específicamente en Latinoamérica y España, Robles (2014); Coppari et al. (2014); y Piña y Aguayo (2015) también identificaron niveles moderados de prejuicios hacia las personas LGBTT. Semejanzas de sus hallazgos con los estudios locales son el que las actitudes prejuiciadas y el

distanciamiento social hacia las personas LGBTT varían conforme a las creencias religiosas y el avance en la carrera académica de los participantes y/o profesionales.

### **Propósito, Justificación y Objetivos del Estudio**

El propósito de esta investigación fue examinar las actitudes de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT. Primordialmente, porque las actitudes prejuiciadas, la discriminación, las microagresiones y los sesgos inconscientes hacia las personas que se identifican como LGBTT son fenómenos que, además de seguir ocurriendo en la sociedad actual, se siguen replicando en el mundo laboral; particularmente en las culturas organizacionales heterosexistas de diversas empresas en Puerto Rico (Rosario et al., 2009; Luiggi et al., 2015; Rodríguez-Polo et al., 2017a).

También, se hace necesario continuar estudiando la frecuencia de las actitudes hacia los grupos minoritarios que transgreden la heteronormativa social, particularmente, cuando aún la sociedad requiere que haya una concordancia entre las tres identidades de una persona, es decir, la sexual, la de género y la erótico sexual (Lozano & Rocha, 2011). Como consecuencia de lo anterior, tanto a nivel local (Puerto Rico) como a nivel nacional (EE. UU.) aún una gran cantidad de trabajadores que se autoidentifican como LGBTT, siguen estando en el clóset o teniendo que manejar su orientación sexual o identidad de género en su lugar de trabajo (Rosario et al., 2009; Rodríguez-Polo et al., 2017a; Turner, 2018).

También, debe considerarse el que los esfuerzos de las organizaciones en gestionar la diversidad principalmente se circunscriben a la promoción de la diversidad cultural y/o racial desde la perspectiva transaccional, es decir, evitar ser demandados; se hace necesario obtener información que permita promover la gestión de la diversidad y la inclusión desde una perspectiva transformacional, o sea,

que vaya más allá de proteger solo las características protegidas por la ley (Thomas, 2006; Morse, 2016; Dobbin & Kalev, 2016; Roulet & Stenger, 2017). Por último, los objetivos de esta investigación son los siguientes: (1) distinguir la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando varias variables sociodemográficas (i.e., sexo, edad, religión); (2) explorar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando si conocen a una persona LGBTT y si han tomado algún adiestramiento de diversidad; e (3) identificar las variables sociodemográficas que mejor predicen la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT.

### **Método**

#### **Participantes**

Este estudio estuvo compuesto por una muestra de 646 participantes que fueron seleccionados por disponibilidad. La mayoría de éstos fluctuaron dentro del rango de edad de 21 a 40 años (66 %,  $n=426$ ); siendo las mujeres las que obtuvieron una mayor participación (70 %,  $n=451$ ). En cuanto a la preparación académica, un 44 % ( $n=281$ ) cuenta con un bachillerato. La mayoría de los participantes informó estar soltero (51 %,  $n=332$ ). El promedio de años que los participantes llevan trabajando fue de 14.3 %; y la mayoría indicó trabajar para el sector privado (73 %,  $n=467$ ). Para la variable tipo de industria, la mayoría (56 %,  $n=359$ ) reveló trabajar para la industria de servicio. Por último, un 73 % ( $n=467$ ) reveló tener un trabajo regular, y un 28 % ( $n=178$ ) indicó supervisar empleados (ver Tabla 1 para desglose del resto de los datos).

Tabla 1  
*Estadísticos Descriptivos de los Participantes del Estudio*

	Variable	f	%
Edad	21-40	426	66.0
	41-60	200	30.9
	61 o más	20	3.1
Sexo	Mujer	451	69.8
	Hombre	195	30.2
Preparación académica	Escuela superior o menos	23	3.6
	Curso técnico	51	7.9
	Créditos universitarios	124	19.2
	Bachillerato	281	43.5
	Maestría	72	11.1
	Doctorado	25	3.9
Estado civil	Soltero/a	332	51.4
	Casado/a o convive	314	48.6
Tipo de organización	Privada	467	72.9
	Pública	114	17.6
	Federal	32	5.0
	Sin fines de lucro	28	4.3
Tipo de industria	Servicio	359	56.2
	Ventas	143	22.1
	Educación	109	16.9
	Manufactura	24	3.7
	Agricultura	4	.6
Tipo de empleo	Regular	467	72.3
	Por contrato	116	18.0
	Temporero	51	7.9
	Por temporadas	8	1.2
Supervisa empleados(as)	No	465	72.0
	Sí	178	27.6

Continúa

Tabla 1 (cont.)

	Variable	f	%
Conoce a alguien LGBT	Sí	589	91.2
	No	57	8.8
Relación con persona LGBT	Amistad	209	32.4
	Todas las anteriores	147	22.8
	De trabajo	102	15.8
	Familiar	79	12.2
	Otro (v.g., cliente)	18	2.8
Cercanía con persona LGBT	Muy cercana	253	39.2
	Algo cercana	225	34.8
	Algo distanciada	90	13.9
	Muy distanciada	21	3.3
Tema LGBT en adiestramientos	No	431	66.7
	Sí	210	32.5
Receptividad empresa con LGBT	Muy receptiva	246	38.1
	Algo receptiva	233	36.1
	Poco receptiva	68	10.5
	Nada receptiva	92	14.2
Practica alguna religión	Sí	421	65.2
	No	224	34.7
Religión que practica	Católica	267	41.3
	Evangélica	92	14.2
	Pentecostal	16	2.5
	Bautista	15	2.3
	Otra	14	2.2
	Protestante	12	1.9
	Luterano	4	.6
	Santería	4	.6
	Testigo de Jehová	2	.3
	Episcopal	2	.3
	Metodista	2	.3
Espiritismo	1	.2	
Adventista	1	.2	

Nota: N=646

## Instrumentos de la Investigación

En este estudio se utilizaron varios instrumentos. En primer lugar, se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos para auscultar variables tales como la edad, el sexo, la preparación académica y otros datos relacionados con el empleo. Para recopilar la información de los objetivos de investigación, se utilizaron los siguientes cuestionarios.

**Escala de Actitudes hacia Compañeros de Trabajo LGBTT (EACT-LGBTT).** El instrumento desarrollado por Rosario y Rovira (2008) examina las actitudes de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT mediante las siguientes cuatro subescalas: odio, derechos civiles, distanciamiento social y conflicto religioso. La escala cuenta con 36 ítems y tiene un formato de respuesta tipo *Likert* de seis opciones que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente en acuerdo). Un ejemplo de las premisas es «Trabajaría junto a un(a) compañero(a) de trabajo LGBTT sin problema alguno». La escala cuenta con una buena consistencia interna ( $\alpha=.93$ ) entre sus reactivos.

**Escala de Deseabilidad Social (EDS).** Considerando los tabúes que emergen sobre los temas LGBTT, se optó por incluir una escala para evaluar la deseabilidad social. Esta escala también fue desarrollada por Rosario y Rovira (2002). La misma consta de 11 ítems y tiene un formato de respuesta tipo *Likert* de seis opciones que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente en acuerdo). Un ejemplo de las premisas es «La mayoría de las personas les han deseado mal a otras». La escala cuenta con una buena consistencia interna ( $\alpha=.86$ ) entre sus reactivos.

## Procedimientos Generales

Se contactaron personas mayores de 21 años que trabajaran 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. Las alternativas para completar el cuestionario fueron el método tradicional de cuestionario a papel y/o el envío de un enlace electrónico. Cabe señalar que, durante todo el proceso investigativo, se promovieron la participación voluntaria, el anonimato y el derecho a abandonar el estudio sin ser penalizado. Por último, se cumplió con todas las garantías éticas de acuerdo a los requerimientos de la Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan.

## Diseño del Estudio y Análisis de los Datos

El enfoque de este estudio fue uno cuantitativo con un alcance exploratorio-descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal. Utilizando *IBM SPSS Statistics* versión 25 realizamos análisis descriptivos para explorar los datos sociodemográficos de los participantes. Para auscultar la relación entre la EACT-LGBTT y la EDS realizamos una correlación bivariada aplicando el coeficiente de *Pearson*. Mediante el análisis de confiabilidad interna alfa de *Cronbach* se estimó la fiabilidad de las dos escalas principales del estudio. Para evaluar los objetivos 1 y 2 se llevaron a cabo pruebas de comparación de medidas utilizando la prueba *t* de muestras independientes *U Mann-Whitney* y ANOVA *Kruskal Wallis*; esto debido a que los datos no siguieron una distribución normal según la prueba de normalidad de *Kolmogorov Smirnov*. Por último, para el objetivo 3, se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple para identificar las variables que mejor predijeran la variación de puntuaciones en la EACT-LGBTT. 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 objetivos de esta investigación.

### EACT-LGBTT y EDS

Antes de evaluar los objetivos, se realizó un análisis de correlación *Pearson* para examinar la relación entre la EACT-LGBTT, sus subescalas y la EDS. En dicho análisis se encontró una relación directa (positiva), moderadamente alta y significativa entre la subescala de derechos civiles y la de conflicto religioso,  $r(646)=.75, p<.01$ . Asimismo, se encontró una relación directa (positiva), moderadamente baja y significativa, entre la subescala de distanciamiento social y la de odio,  $r(646)=.46, p<.01$  (ver Tabla 2 para el desglose de los datos).

Tabla 2  
Correlación entre la EACT-LGBTT, sus Subescalas y la EDS

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5
1. Deseabilidad social	4.84	1.14	1.00				
2. Odio	5.70	.53	.018	1.00			
3. Derechos civiles	5.30	1.09	-.003	.246**	1.00		
4. Distanciamiento social	5.77	.55	.035	.459**	.435**	1.00	
5. Conflicto religioso	4.79	1.46	-.042	.127**	.749**	.400**	1.00

Nota: \* significativo a  $p<.05$ ; \*\*significativo a  $p<.01$ .

**Objetivo 1: Distinguir la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando varias variables sociodemográficas (i.e., sexo, edad, religión).**

En primer lugar, con el propósito de auscultar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando su sexo, se llevó a cabo un análisis de comparación utilizando el estadístico no paramétrico *U Mann-Whitney*. Dicho análisis relevó que existen diferencias significativas entre la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando si es hombre ( $M rangos=279.21$ ) o mujer ( $M rangos=325.85$ ),  $U=46,582.000, Z=2.973, p<.003$ . Por tanto, en este estudio, las mujeres heterosexuales manifiestan una actitud menos negativa hacia sus compañeros de trabajo LGBTT que los hombres heterosexuales.

En segundo lugar, para examinar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando su edad, se categorizaron las edades de los participantes en rangos utilizando como referencia las etapas de desarrollo psicosocial de Erikson: 21 a 40 años (adultez temprana), 41 a 60 años (adultez intermedia) y 61 años o más (adultez tardía) (Feldman, 2016). Luego, mediante el estadístico no paramétrico *Kruskal Wallis* identificamos que sí existen diferencias significativas entre la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT y su edad,  $H(2)=18.026, p=.001$ . Para conocer dónde radican dichas diferencias, procedimos a realizar un análisis de comparaciones múltiples para identificar entre qué rango de edades se dan dichas diferencias. Dicho análisis revela que existen diferencias significativas específicamente entre los rangos de edades de 21 a 40 años ( $M rangos=334.15$ ) y 41 a 60 años ( $M rangos=274.67$ ); siendo el grupo de trabajadores heterosexuales en la etapa de adultez temprana (21 a 40 años) los que muestran una actitud menos negativa hacia sus compañeros LGBTT.

En tercer lugar, con el fin de identificar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT teniendo en cuenta la práctica religiosa, se utilizó el estadístico no paramétrico de *U Mann-Whitney*. Mediante este análisis se encontró que la actitud de

los trabajadores heterosexuales que sí practican alguna religión ( $M$  rangos= 279.83) difiere significativamente de la actitud de los trabajadores heterosexuales que no practican ninguna religión ( $M$  rangos=372.49),  $U=57,637.000$ ,  $Z=6.171$ ,  $p<.001$ ; lo que permite inferir que los trabajadores que sí practican alguna religión muestran una actitud más negativa hacia sus compañeros LGBTT.

Bajo esta misma variable, para conocer cuáles fueron los tipos de prácticas religiosas más frecuentes de las personas que participaron en el estudio se realizó un análisis de frecuencia donde se observó que los trabajadores heterosexuales que se autoidentifican como católicos (41 %) fueron los que más participaron en el estudio (ver Tabla 3 para el desglose del resto de los datos).

Tabla 3  
*¿ConCuál de las Sigüientes Prácticas Religiosas se Identifica?*

Variable	f	%	Variable	f	%
Católico	267	41.3	Testigo de Jehová	2	3
Evangélico	92	14.2	Metodista	2	3
Pentecostal	16	2.5	Episcopal	2	3
Bautista	15	2.3	Espiritismo	1	2
Protestante	12	1.9	Adventista	1	2
Luterano	4	.6	Otra	14	2
Santería	4	.6	No respondió	214	33.1

Nota:  $N=646$

**Objetivo 2: Explorar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando si conocen a una persona LGBTT y si han tomado algún adiestramiento de diversidad.**

Primeramente, para auscultar la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando si conocen a una persona LGBTT (v.g., familiar, amigo, de trabajo), se utilizó el estadístico no paramétrico *U Mann-Whitney*. Los resultados indican que sí existen diferencias significativas en la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando que estos conozcan ( $M$  rangos=322.28) o no ( $M$  rangos=215.79) a una persona que se autoidentifique como LGBTT,  $U=10,328.500$ ,  $Z=-4.206$ ,  $p<.001$ . Por lo que se puede inferir que los trabajadores que conocen a una persona que se autoidentifica como LGBTT muestran una actitud menos negativa hacia sus pares LGBTT.

En términos del tipo de relación, de las 646 personas que participaron en el estudio, 91.2 % ( $n=589$ ) indicó que sí conocían a una persona LGBTT. De éstos, el 32.4 % ( $n=209$ ) indicó tener una relación de amistad (ver Tabla 4 para el desglose de los datos).

Tabla 4  
*¿Cuál es el Tipo de Relación con esa Persona de la Población LGBTT?*

Tipo de relación	f	%
Amistad	209	32.4
De trabajo	102	15.8
Familia	79	12.2
Todas las anteriores	147	22.8
Otra (v.g., paciente)	18	2.8

Nota:  $N=555$

En segundo lugar, mediante el estadístico no paramétrico *U Mann-Whitney* se encontró que sí existen diferencias significativas en la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT considerando si han tomado (*M rangos*=339.95) o no (*M rangos*= 297.51) algún adiestramiento de diversidad en su organización,  $U=36,910.000$ ,  $Z=-2.785$ ,  $p<.005$ . Se puede inferir que la exposición a adiestramientos de diversidad en las organizaciones propicia que los trabajadores heterosexuales asuman una actitud menos negativa hacia sus compañeros LGBTT. Con el propósito de enriquecer los hallazgos de este objetivo, se hizo un análisis descriptivo para conocer la percepción de los trabajadores heterosexuales en términos de cuán receptiva (inclusiva) considera que es su organización con los trabajadores que se autoidentifican como LGBTT. Los resultados reflejan que un 38.1 % ( $n=246$ ) de los trabajadores heterosexuales considera que su organización es muy receptiva (inclusiva) con las personas que se autoidentifican como LGBTT (ver Tabla 5 para el desglose de los datos).

Tabla 5  
*¿Considera que su Organización es Receptiva (inclusiva) con los Trabajadores LGBTT?*

Nivel de receptividad	<i>f</i>	%
Nada receptiva	92	14.2
Poco receptiva	68	10.5
Algo receptiva	233	36.1
Muy receptiva	246	38.1
No respondió	7	1.1

Nota:  $N=646$

**Objetivo 3: Identificar las variables sociodemográficas que mejor predicen la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT.** En primer lugar, se realizó un análisis de correlación entre las variables sociodemográficas con la EACT-LGBTT. Como se puede observar en la tabla 6, las variables sexo, edad, prácticas religiosas, conoce a una persona LGBTT y adiestramiento de diversidad correlacionaron de forma baja pero significativa con la EACT-LGBTT.

Tabla 6  
*Matriz de Correlación entre las Variables Sociodemográficas con la EACT-LGBTT*

Variable	EACT-LGBTT
Sexo	.144**
Edad	-.207**
Preparación académica	.039
Practica religiosas	-.106*
Conoce a una persona LGBTT	-.180**
Adiestramiento de diversidad	-.119**
Tipo de organización	-.019
Tipo de industria	-.040
Supervisa a empleados(as)	.045

Nota:  $N=646$ , \*significativo a  $p<.05$ ; \*\*significativo a  $p<.01$ .

En segundo lugar, para identificar las variables sociodemográficas que mejor predicen las puntuaciones de las EACT-LGBTT se hizo un análisis de regresión múltiple utilizando el método *stepwise*. Para este análisis, la variable dependiente fue «actitud hacia compañeros LGBTT» y los predictores incluidos en el modelo fueron: sexo, edad, prácticas religiosas, conoce a una persona LGBTT y adiestramiento de diversidad. La primera variable incluida en el

modelo de la ecuación fue Edad, la cual obtuvo una  $R=.207$ , con una  $F=27.777$ ,  $p<.001$ , con un coeficiente igual a  $.043$ , prediciendo un 4 % de la variación observada. En el segundo paso del análisis de la regresión múltiple se incluyó en la ecuación la variable Sexo. Con esta variable incluida en la ecuación se obtuvo una  $R=.246$ , con una  $F=20.084$ ,  $p<.001$ , con un coeficiente igual a  $.061$ , prediciendo un 6 % de la variación observada. En el tercer paso se incluyó la variable Conoce a una persona LGBTT. Al agregar esta variable se obtuvo una  $R=.289$ , con una  $F=18.850$ ,  $p<.001$ , con un coeficiente igual a  $.083$ , prediciendo un 8 % de la variación observada en las puntuaciones de la EACTT-LGBTT.

Cabe señalar, que las variables que no fueron buenos predictores (i.e., prácticas religiosas y adiestramiento de diversidad) para mejorar la capacidad predictiva del modelo, fueron descartadas, dejando así, un modelo final adecuado. Los resultados del análisis de regresión, mostraron un modelo final, del proceso *stepwise* que se ajustó adecuadamente para predecir la EACTT-LGBTT,  $F(3, 621)=18.850$ ,  $p<.001$ ,  $R=.289$ ,  $R^2=.083$ ,  $R^2_{ajustada}=.079$ . Las variables predictoras, resultantes de este modelo fueron Edad ( $\beta=-.180$ ,  $t=-4.65$ ,  $p<.001$ ), Sexo ( $\beta=.131$ ,  $t=3.41$ ,  $p<.001$ ) y Conoce a una persona LGBTT ( $\beta=-.152$ ,  $t=-3.93$ ,  $p<.001$ ). En la tabla 7, se desglosan las variables incluidas en la ecuación con sus respectivos coeficientes de regresión, coeficiente de determinación, pesos betas y el paso en el que fueron incluidas.

Tabla 7  
*Análisis de Regresión Múltiple*

Paso	Variable	R	R <sup>2</sup>	Peso Beta
1	Edad	.207	.043	-.180
2	Sexo	.246	.061	.131
3	Conoce a una persona LGBTT	.289	.083	-.152

### Discusión

Para el primer objetivo del estudio, observamos que las mujeres heterosexuales manifiestan actitudes menos negativas hacia sus compañeros de trabajo LGBTT que los hombres heterosexuales. Lo anterior concuerda con los hallazgos de Toro-Alfonso y Varas (2004); Rosario, Rovira, Padovani, Méndez y Rivera (2008); Toro-Ortiz et al. (2011); Nieves (2012); y Coppari et al. (2014). Tal como señalan Toro-Alfonso y Varas (2004), los hombres parecen tener mayor dificultad en interactuar o tener una visión más positiva hacia aquellas las personas que no son de la orientación heterosexual. Según Sinay (2006), esas actitudes pueden darse como producto de la masculinidad tóxica que afecta a todas las personas, especialmente a los hombres, y que a su vez impide que todos se puedan enriquecer de las diferencias y de la diversidad de los demás.

Con respecto a la variable edad, observamos que los trabajadores heterosexuales –tanto mujeres como hombres– que están en la etapa de adultez temprana (21 a 40 años) muestran actitudes menos negativas hacia sus compañeros LGBTT. Estos hallazgos concuerdan con los de Rosario et al. (2008) y Rodríguez-Polo et al. (2017b). Dobbin y Kalev (2016) señalan que las personas – particularmente las nacidas al final del cohorte de la generación X y los

de la generación *Millennial*– al exponerse de manera directa a una persona o grupo diferente por periodos largos de tiempo, incrementan la posibilidad de que se modifiquen sus actitudes como resultado de dicha interacción.

Con relación a la variable prácticas religiosas, observamos que los trabajadores que indicaron practicar activamente una religión tienen actitudes más negativas hacia sus compañeros LGBTT. Hallazgos que concuerdan con los de Toro-Alfonso y Varas (2004); Rosario et al. (2008); Nieves (2012); Coppari et al. (2014); y Rodríguez-Polo et al. (2017b). Toro-Alfonso y Varas (2004) señalan que las nociones hegemónicas en torno a la masculinidad y la heterosexualidad, sumadas las creencias tradicionales de las personas que practican alguna religión, propician que estas personas piensen y actúen de manera prejuiciosa hacia todo aquel que se salga de la norma social.

Para el segundo objetivo, se auscultó si la exposición directa (conocer) a alguien LGBTT modifica las actitudes de las personas heterosexuales hacia sus compañeros de trabajo LGBTT. Los hallazgos revelan que los trabajadores que sí conocen a alguien LGBTT (i.e., familiar, amigos), poseen una actitud menos negativa hacia sus compañeros LGBTT. Lo anterior se manifiesta también en los estudios de Rosario et al. (2008); Thomas (2006); Morse (2016); Thomas y Ely (2016); Sherbin y Rashid (2017). Considerando que las personas llevan consigo sus actitudes y valores personales al lugar de trabajo (Robbins & Judge, 2016), este hallazgo se hace relevante para los profesionales de recursos humanos (RR. HH.) al momento de desarrollar estrategias de inclusión en la organización. Bajo este mismo objetivo, de acuerdo a los resultados, la exposición de los trabajadores heterosexuales a los adiestramientos de diversidad dados por su organización propicia que éstos asuman actitudes menos negativas hacia sus compañeros LGBTT. Thomas y Ely (2016) señalan que, aunque esta estrategia ha mostrado ser efectiva en distintos tipos de industrias, las empresas no deben circunscribirse a solo gestionar la diversidad desde la estrategia

de adiestramientos compulsorios. Ya que los adiestramientos de diversidad, por sí solos, no garantizan la inclusión de todos los trabajadores.

Por último, los resultados del tercer objetivo concuerdan con los de Rosario et al. (2008) en términos de que la edad y conocer a alguien LGBTT son predictores de las actitudes y la disposición de aceptar a los compañeros de trabajo que no cumplen con la heteronormatividad. Sin embargo, a diferencia del estudio de estos últimos autores, en esta investigación, el sexo sí funcionó como un predictor de las actitudes hacia los compañeros LGBTT. Considerando que la mayoría de la muestra está entre las edades de 21 a 40 años y son mujeres ( $n=451$ ); podemos inferir que a diferencia de otras generaciones, tal como señala Leal (1998), la generación *Millennial*, particularmente las mujeres, han estado más expuesta a personas que son LGBTT desde la escuela e incluso en sus primeras experiencias de trabajo. Asimismo, Robbins y Judge (2016) indican que las mujeres –especialmente por la socialización que apela a los roles de género– tienden a darle más valor que los hombres a las relaciones interpersonales, particularmente en el ámbito laboral.

## Conclusiones

Los hallazgos de este estudio revelan que la actitud de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT se ve influenciada por diversos aspectos sociodemográficos. Consideramos que lo anterior puede deberse en gran medida a cómo las personas incorporan unas normas, roles, valores, actitudes y creencias, a partir del contexto sociohistórico en el que se encuentran insertos y a través de diversos agentes de socialización tales como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y el Estado (Hugo & Gastón, 2013). Por tanto, considerando lo que señala la literatura sobre la gestión de la diversidad y la inclusión (Burrell, 2016; Dobbin & Kalev, 2016; Morse, 2016), las actitudes prejuiciadas (Toro-Alfonso & Varas,

2004; Nieves, 2012; Rosario et al., 2009; Rodríguez-Polo et al., 2017b), el fenómeno de la heteronormatividad (Granados, 2002; Hofstätter & Wöllmann, 2011) y el heterosexismo organizacional (Rosario et al. 2009; Church, 2012; Rodríguez-Polo et al., 2017a), podemos decir que, para poder gestionar la diversidad y propiciar la inclusión de manera efectiva, las organizaciones deben incrementar el conocimiento y la exposición de los trabajadores heterosexuales hacia los asuntos que afectan las minorías en este ámbito; esto ayuda a mejorar las actitudes de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros de trabajo LGBTT.

### **Fortalezas y Limitaciones**

Este estudio es de los pocos en Puerto Rico sobre actitudes hacia los trabajadores LGBTT con una muestra que sobrepasa los 300 participantes ( $N=646$ ). Del mismo modo, hubo representación de más de 15 denominaciones religiosas, así como de personas no creyentes (i.e., ateos); y de los distintos tipos de industrias (i.e., pública, sin fines de lucro). Por otra parte, este estudio contiene varias limitaciones metodológicas. Primeramente, el uso de medidas de autoinforme, por lo que la actitud hacia las personas LGBTT podría ser distinta a la indicada, ya que son identificadas partiendo de la propia opinión del trabajador, la cual podría apelar a la deseabilidad social. En segundo lugar, este estudio fue de tipo transversal, por tanto, todas las variables fueron evaluadas en un solo momento en el tiempo y los participantes fueron seleccionados por disponibilidad. Esto dificulta la generalización de los hallazgos al resto de la población en Puerto Rico. Por último, al usarse la técnica de muestreo de bola de nieve, es probable que los participantes compartan las mismas características (i.e., edad, sexo).

### **Recomendaciones**

Recomendamos replicar este estudio considerando más tipos de industria y tipos de organización. Otras recomendaciones son cubrir más áreas geográficas de la Isla, considerar una sección cualitativa para examinar detalladamente con el personal de RR. HH. la forma en que promueven la inclusión del personal LGBTT y examinar si hay una diferencia significativa entre la LGBTfobia presente según la religión practicada. Igualmente, exhortamos a continuar explorando las actitudes y sus consecuencias hacia las personas con orientaciones no heterosexuales e identidades de género no cisgénero en el lugar de trabajo. Por último, sería conveniente identificar experiencias exitosas de inclusión de trabajadores LGBTT en las empresas en Puerto Rico.

### **Aportaciones para la Psicología Industrial/organizacional y Disciplinas Afines**

La contribución principal es haber examinado las actitudes de los trabajadores heterosexuales hacia sus compañeros LGBTT en el lugar de trabajo; particularmente, porque aún predominan culturas organizacionales heterosexistas en muchas de las empresas en Puerto Rico como producto de las actitudes hacia las minorías sexuales dadas en la cultura popular. Del mismo modo, este estudio provee información actualizada sobre las dificultades que sufren los trabajadores que transgreden la heteronormativa social-laboral y permite a los profesionales de la psicología –especialmente aquellos que se desempeñan en las organizaciones– obtener información relacionada a las actitudes de las personas en el ámbito laboral. Estos datos permiten a su vez, que los profesionales de RR. HH. puedan desarrollar iniciativas transformacionales de diversidad e inclusión, tomando en considerando el aspecto de las actitudes hacia las minorías sexuales.

## Referencias

- Burrell, L. (2016, July-August). We just can't handle diversity. *Harvard Business Review*, *94*(7), 70–74. Retrieved from <https://hbr.org/2016/07/we-just-cant-handle-diversity>.
- 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.
- Coppari, N., Arcondo, G., Bagnoli, L., Chaves, M., Corvalán, M., Enciso, A., Melgarejo, K., & Rodríguez, X. (2014). Prejuicio y distancia social hacia la homosexualidad en universitarios en Paraguay. *Salud y Sociedad*, *5*(3), 240–252.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016, July-August). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, *94*(7). Retrieved from <https://hbr.org/2016/07>.
- Feldman, R. S. (2016). *Development across the life span* (8<sup>th</sup> ed.). Massachusetts, USA: Pearson Publishers.
- Fernández, M., & Calderón, J. (2013). Prejuicio y distancia social hacia personas homosexuales por parte de jóvenes universitarios. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, *25*(1), 52–60.
- Francia, M., Esteban, C., & Lespier, Z. (2017). Actitudes, conocimiento y distancia social de psicoterapeutas con la comunidad transgénero y transexual. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, *28*(1), 98–113.
- Frazer, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflexions on the 'Postsocialist' condition*. New York, NY: Routledge.
- García, H. (1984). *Actitudes hacia los homosexuales y las lesbianas de cuatro grupos de estudiantes universitarios* (Tesis inédita). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, PR.
- Goodrich, K. M., Selig, J. P., & Crofts, G. (2014). An examination of the Heterosexism Scale. *Journal of Homosexuality*, *61*, 1378-1392. doi: 1080/00918369.2014.928168.
- Granados-Cosme, J. A. (2002). Orden sexual y alteridad: La homofobia masculina en el espejo. *Revista de Ciencias Sociales*, *61*, 79–97.
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, *5*, 316–333.
- Hernández-Artigas, A. (2018). Opresión e interseccionalidad. *DILEMATA: Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, *26*, 275-284.
- Herz, M., & Johansson, T. (2015). The normativity of the concept of heteronormativity. *Journal of Homosexuality*, *62*, 1009-1020. doi: 10.1080/00918369.2015.1021631.
- Hofstätter, B., & Wöllmann, T. (2011, May). *The concept of 'Heteronormativity' and its methodological implications*. Proceedings of the 10th Annual IAS-STC Conference on Critical Issues in Science and Technology Studies, Graz, Austria.
- Hugo, S., & Gastón, B. (2013). El proceso de socialización. Apuntes para su exploración en el campo psicosocial. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, *24*, 119-142.

- Leal, A. (1998). Diversidad y género en las relaciones interpersonales. *Educación*, 22, 171–179.
- Lespier, Z., & Santiago, 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. 8–19). Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas, Inc.
- Lozano, I., & Rocha, T. E. (2011). La homofobia y su relación con la masculinidad hegemónica en México. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22(2), 101–121.
- Luiggi, J., Laborde, G., González, J., Carrasquillo, G., Piñero, M., Castro, D., & González, C. (2015). Outing the discrimination towards LGBT people during the hiring process: What about their well-being? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 194–213.
- Morse, G. (2016, July). Designing a bias-free organization. *Harvard Business Review*, 94(7). Retrieved from <https://hbr.org/2016/07/designing-a-bias-free-organization>.
- Munduate, L., Di Marco, D., Martínez, 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.
- Nieves-Rosa, L. E. (2012). Homofobia al estilo universitario. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 23(1), 62–76.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203–1215.
- Pérez, A. (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Revista Palobra*, 17(1), 20–41.
- Piña-Osorio, J. M., & Aguayo-Rousell, H. B. (2015). Homofobia en estudiantes universitarios de México. *Región y sociedad*, 64, 5–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson.
- Robles-Reina, R. (2014). *Actitudes prejuiciadas hacia las personas homosexuales* (Tesis de Maestría). Universidad de Granada, España. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/39569/TFM2014%20-%20Actitudes%20Prejuiciosas%20hacia%20las%20personas%20homosexuales%20-%20Rafa%20Robles.pdf?sequence=1>
- Rodríguez-Polo, J., Santiago, J., Lorenzo, W., Torres, K., Quiñonez, S., Delgado, Y., Ortiz, D., Acevedo, P., & Morales, B. (2017a). 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. *Ciencias de la Conducta*, 32(1), 200–234.
- Rodríguez-Polo, J., Ayvar, A., Dávila, A., Andino, P., Quiñones, C., Rodríguez, L.... Pacheco, T. (2017b). *Prejuicio y distancia social hacia personas lesbianas y gays (LG) en una muestra de trabajadores en Puerto Rico*. Manuscrito inédito, Programa

de Psicología Industrial y Organizacional, Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico.

Rosario, E., Rovira, L. V., Padovani, C. M., Méndez, P., & Rivera, M. (2008, noviembre). *Comparación de las actitudes hacia compañeros de trabajo pertenecientes a una minoría sexual por algunas variables sociodemográficas*. Ponencia presentada en la 55<sup>ta</sup> Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico, Hotel Condado Plaza, San Juan, Puerto Rico.

Rosario, E., Rovira, L., Luna, C., Neris, M., & Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103–143.

Roulet, T., & Stenger, S. (2017, March). What a study of French auditors shows about homophobia at work. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/03/what-a-study-of-french-auditors-shows-about-homophobia-at-work>.

Sánchez, C. (2011). ¿Marchar o no marchar? Esa es la cuestión: Movilización legal en tiempos de agitación para los sectores LGBT en Colombia. *Revista Via Iuris*, 10, 157–166.

Serrato, A. N., & Balbuena, B. (2015). Calladito y en la oscuridad. Heteronormatividad y clóset, los recursos de la biopolítica. *Revista Culturales*, 3(2), 151–180.

Sherbin, L., & Rashid, R. (2017, February). Diversity doesn't stick without inclusion. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/02>.

Sinay, S. (2006). *La masculinidad tóxica: Un paradigma que enferma a la sociedad y amenaza a las personas*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones B.

Thomas, D. A. (2006). Diversity as a strategy. In J. V. Gallos (Editor). *Organization development: A Jossey-Bass reader* (pp. 748–764). New York: Jossey-Bass.

Thomas, D. A., & Ely, R. J. (2016). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5). Retrieved from <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

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.

Toro-Ortíz, C., Veray, J., & Nazario, J. (2011). Actitudes hacia las parejas del mismo sexo: Predictores sociodemográficos en estudiantes de programas graduados de psicología. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(1), 153–178.

Turner, A. (2018, June 25). *Human Rights Campaign Report: Startling data reveals half of LGBTQ employees in the U.S. remain closeted at work*. Retrieved from <http://www.hrc.org/blog/hrc-report-startling-data-reveals-half-of-lgbtq-employees-in-us-remain-clos>.

Vázquez, M., Nazario, J., & Sayers, S. (2012). Actitudes hacia gays y lesbianas en psicoterapia de estudiantes graduado/as de psicología y psicólogos/as clínicos/as con licencia. *Revista Interamericana de Psicología*, 46(3), 435–446.

Vázquez, M., Esteban, C., & Toro-Alfonso, J. (2018). Hacia una psicología libre de paños tibios: Actitudes, prejuicio y distancia social de psicoterapeutas hacia gays y lesbianas. *Perspectivas en Psicología*, 15(1), 15–24.