



Asociación de Psicología de Puerto Rico

PO Box 363435 San Juan, Puerto Rico 00936-3435

Tel. 787.751.7100 Fax 787.758.6467

www.asppr.net E-mail: info@asppr.net

Revista Puertorriqueña de Psicología
Volumen 20, 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^{1 2}

Ernesto Rosario-Hernández
Escuela de Medicina de Ponce

Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico en Cayey

Carlos F. Luna Cruz
Escuela de Medicina de Ponce

Miguel Neris
Universidad del Turabo

Gustavo Acevedo
Universidad Interamericana de Puerto Rico

Resumen

El propósito de la presente investigación fue examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el trabajo, el heterosexismo organizacional percibido, las actitudes de trabajo y el bienestar psicológico. La muestra estuvo compuesta por 110 empleados, de los cuales un 65.5% (72) fueron hombres y 29.0% (32) fueron mujeres. Un 70.0% (77) se identificó como homosexual, un 20% (22) como lesbiana y un

¹ *Nota:* Este artículo fue sometido a evaluación el 5 de diciembre de 2008 y aceptado para publicación el 7 de junio de 2009.

² Parte de esta investigación fue presentada en la 54^{ra} Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: “Controversias, Retos y Aplicaciones de las Prácticas Psicológicas Basadas en la Evidencia en Puerto Rico”, 25 al 27 de octubre de 2007, Pichi’s Hotel & Convention Center, Guayanilla, Puerto Rico. Para comunicarse con los autores pueden escribir a cualquiera de los siguientes correos electrónicos: erosario@psm.edu o lrovira@cayey.upr.edu

9.1% (10) como bisexual. La educación promedio fue igual a 15.76 años de educación y un 86% (95) de la muestra estuvo entre las edades de 21 a 45 años de edad. Los resultados sugieren que el manejo de la identidad sexual en el trabajo influye en las actitudes de trabajo y en el bienestar psicológico. Por otro lado, el heterosexismo organizacional percibido parece influir en las actitudes de trabajo, pero no en el bienestar psicológico. Discutimos las implicaciones de estos resultados.

Palabras claves: *identidad sexual, heterosexismo, actitudes de trabajo, bienestar psicológico*

Abstract

The purpose of the study was to examine the relationship between sexual identity management at work, perceived organizational heterosexism, job attitudes, and psychological well-being. The sample was composed by 110 employees of whom 65.5% (72) were men and 29.0% (32) women. Seventy percent (77) identified as gay, 20% (22) as lesbian, and 9.1% (10) as bisexual. The average education was 15.76 years and 86% (95) of the sample had between 21 and 45 years of age. Results suggest that sexual identity management at work influences job attitudes and psychological well-being. On the other hand, perceived organizational heterosexism seems to influence job attitudes but not psychological well-being. Implications of these results are discussed.

Keywords: *sexual identity, heterosexism, job attitudes, psychological well-being*

El propósito de la presente investigación fue examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el trabajo, el heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico de los empleados que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transgénero y/o transexual (LGBT). Herek (1991) indica que la hostilidad institucional y personal hacia las personas que se identifican como LGBT en Estados Unidos hoy en día, parece ser un hecho indiscutible. A nivel cultural, la homosexualidad se mantiene estigmatizada a través de políticas institucionales.

Más allá, Herek (1991) plantea que un número sustancioso de personas heterosexuales posee actitudes hacia las personas LGBT con-

sistente con esta hostilidad institucionalizada. Añade que dos terceras partes del pueblo estadounidense parecen condenar la homosexualidad y la consideran como inmoral o como un pecado. Además, existen estadounidenses que rechazan a las personas homosexuales en el plano personal. Herek apoya su planteamiento con la encuesta que el Centro Roper de la Universidad de Connecticut llevó a cabo (1987; citado en Herek, 1991), en la que encontró que un 25% de las personas participantes objetaban vigorosamente trabajar con una persona homosexual y otro 27% prefería no hacerlo; solamente un 47% señaló que no tendría inconveniente en trabajar con un homosexual. No obstante, Rosario-Hernández, Rovira Millán, Padovani, Méndez & Rivera (2008) encontraron que los empleados y empleadas que conocen y tienen una relación cercana con una persona perteneciente a una minoría sexual parecen manifestar actitudes más favorables hacia este grupo.

Manejo de la identidad sexual en el lugar de trabajo

Cain (1991) sugiere que las personas LGBT se someten a un proceso prolongado de vida acerca de su preferencia e identidad sexual; esto es, sabiendo ya del potencial de estigmatización del cual pueden ser víctimas desde el comienzo de su definición como LGBT. Las dos formas básicas que tienen las personas LGBT disponibles para manejar información potencialmente dañina acerca de su preferencia sexual son dejarla saber u ocultarla; por supuesto, el manejo de esta información potencialmente estigmatizante no es simple ni dicotómica. Las personas LGBT no están abiertas u ocultas, ya que esto es muy difícil o imposible. El control de dicha información se forma por una gran variedad de factores. Por lo tanto, el nivel de apertura de las personas LGBT va a variar de situación en situación.

Ragins & Wiethoff (2005) señalan que los/as empleados que son LGBT pueden utilizar varias estrategias para manejar su identidad sexual. Woods (1993) ha identificado tres tácticas: a) construir o simular una vida de identidad heterosexual; b) utilizar una estrategia de evitación con la cual evitan el tema, al mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual; y c) utilizar una estrategia integrativa en la cual abiertamente revelan su identidad sexual a sus compañeros/as de trabajo.

La revelación e integración de la identidad sexual dentro de todos los papeles sociales, incluyendo el papel de trabajador, se con-

ceptualiza como la cúspide del desarrollo de la identidad para personas LGBT y así como también esencial en el ajuste psicosocial y el bienestar psicológico en general (Gonsiorek & Rudolph, 1991; Jordan & Deluty, 1998; Morris, Waldo & Rothblum, 2001; Schmidt & Kurdek, 1987). Rostosky & Riggle (2002) mencionan que revelar una identidad sexual no heterosexual en el lugar de trabajo pudiera tener unos costos como también unos beneficios.

Hay varios autores (Badgett, Donnelly & Kibe, 1992; Bradford, Ryan & Rothblum, 1994; Croteau & Lark, 1995; Croteau & von Destinon, 1994; Herek, 1995) que señalan que revelar dicha identidad pudiera aumentar las probabilidades de ser discriminado, recibir ataques verbales y físicos e inclusive perder hasta el empleo. Otros proponen que también podría mejorar la satisfacción, la productividad y la lealtad (Day & Schoenrade, 1997). Podría ser que una persona que se sienta segura con su identidad sexual y no esconda su orientación sexual, fuera a trabajar sin la preocupación de estar cuidándose de lo que dice o hace y, por lo tanto, concentrarse más en el desempeño de su trabajo.

Discriminación en contra de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgéneros

Existen autores (Button, Rienzo, & Waldo, 1997; Herschaft & Mills, 2002; Van der Meide, 2000) que alegan que la discriminación en contra de empleados que son o parecen ser homosexuales es permitida en la mayoría de los lugares de trabajo. En Estados Unidos, solamente existen estatutos que tienen que ver con el trabajo, vivienda y servicios, que prohíben la discriminación en contra de personas LGBT en dos estados (Wisconsin y Massachusetts), el Distrito de Columbia y unas pocas municipalidades y jurisdicciones locales, tales como: San Francisco, Chicago y Nueva York. De igual forma, no existe alguna legislación a nivel federal que prohíba la discriminación en contra de las personas LGBT en asuntos de trabajo. Las cortes federales han dictaminado que la orientación sexual no cumple con los requisitos para que pueda ser una clase protegida bajo la legislación federal de derechos civiles. No obstante, en Puerto Rico existe una orden ejecutiva firmada por el entonces gobernador Aníbal Acevedo Vilá, en la cual se prohíbe discriminar por la orientación sexual del trabajador o trabajadora en el servicio público (Orden Ejecutiva 57, 2008).

Croteau (1996) indicó que para mediados de los años 90 entre un 25 a un 66% de los empleados no heterosexuales habían experimentado discriminación en sus lugares de trabajo, incluyendo la pérdida de sus empleos por su orientación sexual. De acuerdo con Gonsiorek y Weinrich (1991), aunque los/as empleados/as LGBT constituían de un cuatro a un 17% de la fuerza trabajadora, una proporción mayor que otros grupos minoritarios, se le había prestado poco interés a estudiar el heterosexismo en los lugares de trabajo (Sears, 1997). Más allá, la orientación sexual, contrario a la raza o el género, es generalmente invisible (Ragins & Wiethoff, 2005). Welle & Button (2004) señalan que estos comportamientos discriminatorios no se dan en un vacío, sino que se manifiestan dentro de un contexto provisto por la organización, comunidad y sociedad de las cuales surgen. Por ejemplo, una organización podría decidir darles libres unos días específicos en el periodo de Navidad a las personas heterosexuales casadas y presumir que las no casadas o pertenecientes a una minoría sexual no tienen a una persona afectiva importante con quien compartir dicho día.

Heterosexismo organizacional percibido

Herek (1990, 1993) define heterosexismo como un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma de comportamiento no heterosexual, ya sea de identidad, relación o comunidad. Simoni & Walters (2001) sugieren que este término refleja la creencia de que la heterosexualidad es la única orientación sexual legítima; por lo tanto, no se hace necesario reconocer cualquier otra alternativa. Por otro lado, el uso del término heterosexismo resalta también los paralelismos entre los sentimientos anti-homosexuales con otras formas de prejuicio tales como: racismo, antisemitismo y sexismo.

Herek (1990) señala que en las sociedades occidentales etiquetan a las personas en categorías socioeróticas, basadas en lo que hacen sexualmente. De esta forma, se define a las personas básicamente como heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales. Más allá, existen autores quienes señalan que la categoría de heterosexual es claramente valorada como positiva, mientras que cualquiera otra es valorada como negativa; lo cual se puede ver reflejado en todos los aspectos de la sociedad (Deitch, Butz & Brief, 2004).

Varios autores (Glick & Fiske, 1996; McConahay, 1986) explican que las expresiones evidentes de racismo y sexismo son menos

aceptadas en los últimos años; pero, no así las expresiones obvias de heterosexismo, las cuales parecen no tener esa disminución que han tenido el racismo y el sexismo (Herek, 1989; Nardi & Bolton, 1991). Temprano, en la década de 1990, Caudron (1995) señalaba que ya todas las personas en la América Corporativa sabían que no era aceptado hacer comentarios sexistas o racistas; no obstante, esto no ha incluido al grupo de personas LGBT en el lugar de trabajo. Caudron añade que las organizaciones no se pueden dar el lujo de permitir que estas actitudes continúen, ya que ignorar los asuntos relacionados a las personas LGBT podría afectar la efectividad de las organizaciones al limitar su capacidad para atraer empleados/as talentosos/as de esa minoría, e inclusive llevarles a perder los que ya tienen en nómina.

Kilianski (2003) señala que las actitudes hacia las personas LGBT, especialmente por parte de hombres heterosexuales, se mantienen como un problema muy serio en la sociedad contemporánea. Añade que cambiar estas actitudes es de suma importancia para el bienestar de la sociedad. El entendimiento de ese fenómeno psicológico que subyace a estas actitudes es indispensable para la creación de estrategias eficaces en el cambio de éstas.

El manejo de la identidad sexual en el trabajo, el heterosexismo organizacional percibido y las actitudes de trabajo

Varios investigadores (Chung, 2001; Ragins & Cornwell, 2001; Waldo, 1999) han encontrado una relación entre el heterosexismo en el lugar de trabajo y actitudes hacia el trabajo, tales como: satisfacción laboral, estrés psicológico, compromiso organizacional y selección de una carrera ocupacional. Más allá, la percepción de discriminación en el trabajo por la orientación sexual está asociada negativamente con las actitudes de trabajo (Ragins & Cornwell, 2001).

Day & Schoenrade (1997) realizaron un estudio con un grupo de estadounidenses de diferentes organizaciones, de los cuales 485 se identificaron como gay y 259 como lesbiana, encontrando que los/as empleados/as LGBT que estaban fuera del clóset, tendían a manifestar más compromiso afectivo hacia sus organizaciones y a sentirse más satisfechos con sus trabajos. Además, percibieron mayor apoyo de la gerencia alta en términos de sus derechos, menos ambigüedad de roles, conflictos de roles, y conflictos entre el trabajo y el hogar. También, encontraron que no hubo diferencias significativas en las actitudes de

trabajo entre los/as empleados/as LGBT y los/as heterosexuales. Finalmente, obtuvieron un resultado inesperado en términos del compromiso necesario por parte de los/as empleados/as LGBT, ya que éstos manifestaron tener un mayor nivel del mismo. Dichos autores explican que posiblemente esto se deba a que los empleados que todavía están en el clóset, creen que su orientación sexual limita las oportunidades de trabajo en el mercado laboral y ven su trabajo actual como lo único que tienen, y con pocas opciones a conseguir otro.

Burke (1991) y Button (2001) encontraron, en sus respectivas investigaciones, que los/as empleados/as LGBT que percibieron que se les trataba justamente, estaban más satisfechos/as con sus trabajos y más comprometidos/as con sus organizaciones. Por el contrario, los/as que percibieron que no se les trataba justamente, estaban menos satisfechos/as con sus trabajos y menos comprometidos/as con sus organizaciones.

El manejo de la identidad sexual en el trabajo, el heterosexismo organizacional percibido y el bienestar psicológico

Varios investigadores (Szymanski, 2005; Lewis, Derlega, Berndt, Morris & Rose, 2002; Lewis, Derlega, Griffin & Krowinski, 2003; Meyer, 1995; Ross, 1990) han encontrado que muchas personas LGBT que han experimentado eventos heterosexistas, tales como prejuicio, hostigamiento, discriminación y violencia, muestran resultados adversos con su salud tanto psicológica como física y también en aspectos ocupacionales. Estas experiencias, que pueden resultar de múltiples formas, tienen un efecto profundo en la salud mental de las personas (Szymanski, 2005). Varios investigadores han encontrado una relación significativa entre el estrés relacionado a asuntos de LGBT y la sintomatología depresiva (Lewis, Derlega, Berndt, Morris & Rose, 2002; Lewis, Derlega, Griffin & Krowinski, 2003; Meyer, 1995). De igual forma, Ross (1990) señala que los eventos de vida, relacionados a la estigmatización, se corresponden con el distrés emocional entre hombres gay.

Por otro lado, Griffith & Hebl (2002) encontraron que las personas LGBT, todavía en el clóset, presentan más ansiedad en el lugar de trabajo. De esta forma, las motivaciones fundamentales del ser humano son la necesidad de pertenecer y tener apoyo social, y estas mismas motivaciones juegan un papel importante en el lugar de trabajo

(Baumeister & Leary, 1995; Griffith & Hebl, 2002; Leary, Springer, Negel, Ansell & Evans, 1998).

El propósito de la presente investigación fue examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el trabajo, el heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico de las personas empleadas que se identifican como LGBT. Los objetivos específicos fueron:

1. Describir las prácticas y políticas organizacionales para las minorías sexuales.
2. Examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el lugar de trabajo y el heterosexismo organizacional percibido.
3. Examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el lugar de trabajo y las actitudes de trabajo (satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y ciudadanía organizacional).
4. Examinar la relación entre el manejo de la identidad sexual en el lugar de trabajo y el bienestar psicológico (depresión y ansiedad).
5. Examinar la relación entre el heterosexismo organizacional percibido y las actitudes de trabajo (satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y ciudadanía organizacional).
6. Examinar la relación entre el heterosexismo organizacional percibido y el bienestar psicológico (depresión y ansiedad).
7. Examinar si existían diferencias significativas en uso de estrategias de manejo de la identidad sexual y la orientación sexual de la persona participante.

Método

Participantes

En la presente investigación participaron 110 participantes por disponibilidad y autoidentificados/as como LGBT. Utilizamos la técnica de bola de nieve para el reclutamiento y selección de los/as partici-

pantes del estudio. Contactamos a varias personas que conocíamos que se identificaban como LGBT y éstas nos llevaron al reclutamiento de otras. Además, le solicitamos permiso al dueño y administrador de un teatro, el cual se especializa en presentar obras que tienen que ver con los temas de homosexualidad, lesbianismo y bisexualismo, y en el cual la mayoría de su asistencia pertenece a una minoría sexual, para que antes de comenzar una función invitáramos al público a participar de la investigación.

Los/as participantes eran principalmente de género masculino, la mitad (50%) informó tener menos de 30 años de edad, dos terceras partes (65%) informaron que eran solteros/as, casi una cuarta parte informó ingresos menores a cinco mil dólares y tres cuartas partes, menores a 30,000.00 al año. La Tabla 1 presenta la composición sociodemográfica de esta población.

TABLA 1
Distribución de Frecuencias de las Variables Sociodemográficas

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Género</i>		
Masculino	72	65.5
Femenino	32	29.0
<i>Edad</i>		
21-25 años	28	25.5
26-30 años	28	25.5
31-35 años	11	10.0
36-40 años	17	15.5
41-45 años	11	10.0
46-50 años	6	5.5
51-55 años	3	2.7
56 o más años	4	3.6
<i>Estado Civil</i>		
Soltero	76	69.1
Casado	11	10.0
Divorciado	10	9.1
Convive	10	9.1

TABLA 1 (continuación)

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Ingreso Anual</i>		
\$0-5 mil	17	15.5
\$5,001-10 mil	9	8.2
\$10,001-15 mil	12	10.9
\$15,001-20 mil	12	10.9
\$20,001-25 mil	15	13.6
\$25,001-30 mil	15	13.6
\$30,001-35 mil	7	6.4
\$35,001-40 mil	4	3.6
\$40,001-45 mil	3	2.7
\$45,001-50 mil	3	2.7
\$50,001-55 mil	2	1.8
\$55,001-60 mil	2	1.8
\$60,001-65 mil	1	0.9
\$65,001 o más	3	2.7

Con relación a sus características de empleo, más de una tercera parte (36%) informó que laboraba en el sector público y casi la mitad en el sector privado (45%). En cuanto a su condición de empleo, más de dos quintas partes (43%) informaron ser permanentes. Dos terceras partes (66%) informaron que no eran gerenciales. Más de dos quintas partes (44%) indicaron llevar menos de cinco años en su empleo actual. La Tabla 2 ilustra las características demográficas de esta población, relacionadas a las variables de empleo.

TABLA 2
Distribución de Frecuencias de las Variables de Empleo

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Tipo de Empresa</i>		
Pública Estatal	40	36.4
Pública Federal	4	3.6
Privada	50	45.5
Negocio Propio	7	6.4
<i>Tipo de Empleo</i>		
Permanente	47	42.7
Temporero	18	16.4
<i>Tipo de Puesto</i>		
Gerencial	29	26.4
No Gerencial	73	66.4
<i>Tiempo Trabajando</i>		
0-5 años	48	43.6
6-10 años	28	25.5
11-15 años	13	11.8
16-20 años	6	5.5
21-25 años	5	4.5
26-30 años	5	4.5
31 o más años	2	1.8

Finalmente, en cuanto a su orientación sexual, la mayoría se describió a sí misma como homosexual. La Tabla 3 presenta las características de la muestra en cuanto a su orientación sexual. Más de dos terceras partes (70%) de los/as participantes se identificaron principalmente como homosexuales y los/as restantes en las categorías de lesbiana (20%), bisexual (9%) y transexual (1%).

TABLA 3
Distribución de Frecuencias de la Orientación Sexual de los Participantes

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Orientación Sexual</i>		
Homosexual	77	70.0
Lesbiana	22	20.0
Bisexual	10	9.1
Transexual	1	0.9

Nota: n = 110

Instrumentos

Administramos diez instrumentos, los cuales describimos a continuación. De estos diez instrumentos, dos fueron creados para la presente investigación. Primeramente, utilizamos una hoja de datos sociodemográficos para identificar las características sociodemográficas de la muestra que incluyó información de los/as participantes, relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras.

El segundo instrumento recogía información de las prácticas y políticas organizacionales para las minorías sexuales. La planilla constaba de un total de nueve preguntas, de las cuales las primeras seis se contestaban en un formato tricotómico de: Sí, No y No Sabe. Además, contenía preguntas relacionadas con la composición de los compañero/as de trabajo y los/as supervisores/as en términos de su orientación sexual, y a cuántos compañeros/as de trabajo les había revelado su orientación sexual. Un ejemplo de una de las preguntas de esta planilla fue: “¿Tiene la organización para la cual trabaja una política escrita de no discriminación que incluye orientación sexual?”.

La Escala del Manejo de la Identidad Sexual en el Trabajo, desarrollada para la presente investigación por Rosario-Hernández y Rovira Millán, incluye 21 reactivos que describen las tres estrategias propuestas por Woods (1993): a) Fingimiento, b) Evitativa y c) Apertura. La escala se contesta en una escala Likert de cinco puntos,

en la cual el 1 significa “Nunca” y el 5 significa “Siempre”. Examinamos la validez de constructo a través de un análisis de factores, en el cual apoya el modelo de las tres estrategias (véase Apéndice A). La confiabilidad de la escala a través de la técnica alfa de Cronbach fue igual a .81, mientras que para las estrategias de fingimiento, evitativa y apertura fue igual a .79, .77 y .87, respectivamente.

La Escala de Heterosexismo Organizacional Percibido, también, desarrollada para la presente investigación por Rosario-Hernández y Rovira Millán, consta de 16 reactivos que se contestan en un formato de escala Likert en la cual el 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y el 4 “Totalmente en Acuerdo”. Un ejemplo de los reactivos de la escala sería: “La organización en la cual me desempeño es un buen lugar de trabajo para las minorías sexuales”. Examinamos la validez de constructo a través de un análisis de factores, el cual apoya el modelo de unidimensionalidad de la escala (véase Apéndice B). La confiabilidad se examinó a través de la técnica alfa de Cronbach y la misma fue igual a .83.

La Escala de Compromiso Organizacional, desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002), contiene 15 reactivos, cinco por cada una de las subescalas que son compromiso afectivo, compromiso moral y compromiso necesario. La escala se contesta en un formato de escala Likert de seis puntos, en el cual 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y 6, “Totalmente en Acuerdo”. Examinamos la validez de constructo a través de un análisis de factores el cual apoya el modelo de tres dimensiones propuestas por sus autores. La confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional y las subescalas de Compromiso Afectivo, Compromiso Moral y Compromiso Necesario fue igual a .83, .82, .71 y .63, respectivamente.

La Escala de Justicia Organizacional, desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2007), consta de 16 reactivos y tiene dos subescalas las cuales son: Justicia Distributiva/Procedimientos Formales y Justicia Interaccional. La misma se contesta en un formato de escala Likert de seis puntos, en el cual 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y 6, “Totalmente en Acuerdo”. Examinamos la validez de constructo a través de un análisis de factores el cual apoya el modelo de dos dimensiones. La confiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional y sus subescalas de Justicia Distributiva/Procedimientos Formales y Justicia Interaccional fue igual a .89, .85 y

.90, respectivamente.

La Escala de Ciudadanía Organizacional, desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2004), consta de 23 reactivos y contiene cinco subescalas las cuales son: Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil. La escala se contesta en un formato de escala Likert de seis puntos, en el cual 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y 6, “Totalmente en Acuerdo”. Establecimos la validez de constructo a través de la técnica de análisis de factores confirmatorio. El análisis apoyó el modelo de cinco factores. La confiabilidad de la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas de Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil fue igual a .85, .82, .64, .81, .61 y .79, respectivamente.

Utilizamos la Escala de Satisfacción Laboral de Spector (1985), traducida y adaptada por Maeso Flores (1997). La Escala de Satisfacción Laboral tiene un alfa de Cronbach igual a .91 y contiene 36 reactivos, cuatro por cada una de las nueve subescalas que la componen que son: Paga ($\alpha=.75$), Promoción ($\alpha=.73$), Supervisión ($\alpha=.82$), Beneficios ($\alpha=.73$), Recompensas ($\alpha=.76$), Condiciones Operacionales ($\alpha=.62$), Compañeros de Trabajo ($\alpha=.60$), Naturaleza del Trabajo ($\alpha=.78$) y Comunicación ($\alpha=.71$). La escala se contesta en un formato de escala Likert de seis puntos, en el cual 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y 6, “Totalmente en Acuerdo”. La validez de la escala está apoyada a través de varios análisis de factores y correlación con otras escalas, las cuales apoyan su validez de constructo.

Utilizamos las subescalas de ansiedad y depresión del *Multiple Affect Adjective Checklist* (MAACL-R), desarrollado por Zuckerman y Lubin en 1985 y traducido por Rovira Millán (1996). Este instrumento consta de un listado de 132 adjetivos. Los/as participantes responden a la pregunta de cómo se sienten al momento de contestar la prueba, indicando los adjetivos que describen sus sentimientos. Diez de los adjetivos pertenecen a la subescala de ansiedad y 12 pertenecen a la subescala de depresión, los cuales fueron los reactivos utilizados para la presente investigación. Los estudios de validez que se han realizado a través de análisis de factores del MAACL-R (Zuckerman & Lubin, 1985), sugieren que el instrumento tiene validez de constructo. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento ha sido examinada y se ha encontrado que las subescalas de Ansiedad y Depresión tienen unos índices de confiabilidad alfa de Cronbach que han fluctuado entre .69 a .85 y .75 a .89, respectivamente. Las subescalas de Ansiedad y

Depresión obtuvieron unos coeficientes de confiabilidad aceptables a través de la técnica de alfa de Cronbach igual a .77 y .70, respectivamente, con muestra utilizada por Rovira Millán (1996).

Finalmente, utilizamos la Escala de Deseabilidad Social (Rosario-Hernández & Rovira Millán, 2002) compuesta por once reactivos para medir la tendencia de las personas participantes a contestar una prueba, de acuerdo con lo que éstos piensan es aceptado socialmente. Ésta se contesta en un formato de escala Likert que va desde “Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente en Acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 6. La validez de la escala está apoyada en varios análisis de factores, los cuales sustentan su validez de constructo. El alfa de Cronbach fue igual a .86. Esta escala se utilizó para establecer la validez de constructo de tipo divergente de las nuevas escalas desarrolladas para la presente investigación. Es decir, esperábamos que las puntuaciones obtenidas por los/las participantes del estudio en esta escala no se correlacionaran con las puntuaciones de la Escala del Manejo de la Identidad Sexual en el Trabajo y la Escala de Heterosexismo Organizacional, para de esta forma establecer la validez de constructo de tipo divergente de las nuevas escalas.

Procedimiento

Primeramente, explicamos a los/as participantes el propósito de la investigación. Si estaban de acuerdo en participar, solicitamos que firmaran la Hoja de Consentimiento y completaran la Hoja de Datos Sociodemográficos. Luego, administramos las pruebas a los/as 110 participantes, varios fueron administrados de forma grupal (como, por ejemplo, en el teatro especializado en temas de minorías sexuales antes de una función) y otros de forma individual. Entramos y analizamos los datos utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés), versión 12.0.

Resultados

El primer objetivo de la presente investigación fue auscultar las prácticas y políticas de las organizaciones para las minorías sexuales en las cuales los/as participantes del presente estudio trabajaban. En la Tabla 4 es posible apreciar, por ejemplo, el porcentaje de organizaciones que tienen políticas escritas de no discriminación, que incluye la orientación sexual y varias preguntas relacionadas con las minorías

TABLA 4
Distribución de las Prácticas y Políticas Organizacionales para las
Minorías Sexuales

<i>Tiene la organización para la cual trabaja:</i>		<i>%</i>		
<i>Item</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>No sabe</i>	
1. Una política escrita de no discriminación que incluye orientación sexual.	56.0	26.6	17.1	
2. Incluye en su definición de diversidad la orientación sexual.	30.9	30.5	29.1	
3. Incluye en sus adiestramientos de diversidad, asuntos relacionados a homosexuales, lesbianas, bisexuales, transexual y transgéneros.	12.7	62.7	18.2	
4. Ofrece beneficios a las parejas del mismo género.	12.7	64.5	18.2	
5. Ofrece el recurso de grupos de apoyo para homosexuales, lesbianas, bisexuales, transexuales y transgéneros.	7.3	67.3	20.9	
6. Les da la bienvenida a las parejas del mismo sexo a los eventos sociales de la compañía.	20.9	47.3	26.4	

sexuales en las organizaciones.

Además, nos propusimos examinar a cuántos compañeros/as de trabajo les había revelado su orientación sexual, y cuál era la composición de sus compañeros/as de trabajo y supervisores/as en términos de orientación sexual. Presentamos estos datos en la Tabla 5.

TABLA 5

Distribución de Algunas Variables Sociodemográficas Relacionadas a la Revelación de la Orientación Sexual, la Composición de los Compañeros/as de Trabajo y los/as Supervisores/as en Términos a la Orientación Sexual de los Mismos

<i>Variable</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
1. En mi trabajo le he confesado mi orientación sexual a:		
(a) Nadie	27	24.5
(b) Pocas personas	30	27.3
(c) Algunas personas	23	20.9
(d) La mayoría de las personas	7	6.4
(e) Todas las personas	17	15.5
(f) No respondió	6	5.4
2. La composición de mi grupo de trabajo inmediata es:		
(a) la mayoría de mis compañeros de trabajo son heterosexuales.	85	77.3
(b) aproximadamente hay un 50% de heterosexuales y 50% de minoría sexual.	15	13.7
(c) la mayoría de mis compañeros de trabajo son de una minoría sexual.	5	4.5
(d) No respondió	5	4.5
3. ¿Cuál es la orientación sexual de su supervisor?		
(a) Heterosexual	65	59.1
(b) Minoría sexual	9	8.2
(c) No lo sabe	30	27.3
(d) No respondió	6	5.4

Nota: n = 110

El segundo objetivo de la presente investigación fue auscultar la relación entre las diferentes estrategias del manejo de la identidad sexual en el trabajo y el heterosexismo organizacional percibido. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 6, no hubo relación significativa entre estas variables.

TABLA 6
Matriz de Correlación entre los Tres Tipos de Manejo de la Identidad / Orientación Sexual en el Trabajo con Heterosexismo Organizacional Percibido

<i>Estrategia</i>	<i>Heterosexismo Organizacional Percibido</i>
Fingimiento	-.11
Evitativa	-.08
Apertura	-.02

Nota: n = 110, *significativo $p < .05$, **significativo a $p < .01$

El tercer objetivo pretendía examinar la relación entre las tres estrategias del manejo de la identidad sexual en el trabajo y las diferentes actitudes de trabajo, tales como: compromiso organizacional, satisfacción laboral, justicia organizacional y ciudadanía organizacional. La Tabla 7 ilustra varias correlaciones significativas entre las diferentes estrategias del manejo de la identidad sexual en el trabajo con algunas de las actitudes de trabajo. Parece ser que las personas que utilizan las estrategias de Fingimiento y Evitativa tienden a tener una menor satisfacción laboral en general, pero muestran mayor compromiso moral y necesario con sus organizaciones. Se hace necesario señalar que las personas que utilizan la estrategia de Apertura en el manejo de su identidad sexual, parecen experimentar menos justicia interaccional.

El cuarto objetivo examinaba la relación entre las diferentes estrategias del manejo de la identidad sexual en el trabajo y el bienestar psicológico. La Tabla 8 ilustra las correlaciones entre las variables. Resultaron significativas la estrategia evitativa y depresión; y la estrategia de apertura y ansiedad. Estos resultados sugieren que las perso-

TABLA 7

Matriz de Correlación entre los Tres Tipos de Manejo de la Identidad / Orientación Sexual en el Trabajo con las Diferentes Actitudes de Trabajo

<i>Escala</i>	<i>Fingimiento</i>	<i>Evitativa</i>	<i>Apertura</i>
Satisfacción Laboral	-.22*	-.31**	-.06
Paga	-.06	-.21*	.01
Promoción	-.20*	-.30**	.07
Supervisión	-.06	-.24*	.13
Beneficios	-.14	-.12	-.09
Recompensa	-.07	-.18	-.08
Condiciones Ope.	-.11	-.08	-.16
Compañeros Trabajo	-.19	-.23*	-.04
Naturaleza Trabajo	-.21*	-.14	-.13
Comunicación	-.26**	-.30**	-.10
Justicia Organizacional	-.15	-.28**	-.14
Dist./Proc. Formales	-.10	-.22*	.01
Justicia Interaccional	-.14	-.20*	-.25**
Compromiso Organizacional	.01	-.01	.05
Afectivo	.05	-.13	.09
Moral	-.31**	-.13	-.17
Necesario	.28**	.29**	-.15
Ciudadanía Organizacional	-.06	.06	.07
Altruismo	.09	.14	.18
Concienciación	-.20*	-.11	-.17
Cortesía	-.04	.06	.13
Caballerosidad	-.15	.01	-.04
Virtud Civil	-.04	.04	.03

Nota: n = 110, *significativo $p < .05$, **significativo a $p < .01$

nas que utilizan la estrategia Evitativa en el manejo de su identidad sexual en el trabajo, parecen presentar más sintomatología depresiva que las personas que utilizan cualquiera de las otras estrategias. Por otro lado, las personas que utilizan la estrategia de Apertura en el

manejo de su identidad sexual en el trabajo, parecen presentar menos síntomas de ansiedad que las que usan cualquiera de las otras estrategias.

El quinto objetivo de la investigación pretendía examinar la rela-

TABLA 8

Matriz de Correlación entre los Tres Tipos de Manejo de la Identidad / Orientación Sexual en el Trabajo con Depresión y Ansiedad

<i>Escala</i>	<i>Fingimiento</i>	<i>Evitativa</i>	<i>Apertura</i>
Depresión	.16	.20*	-.01
Ansiedad	-.03	.04	-.19*

Nota: n = 110, *significativo $p < .05$, **significativo a $p < .01$

ción entre el heterosexismo organizacional percibido y las actitudes de trabajo. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 9, encontramos correlaciones significativas entre varias dimensiones de las actitudes evaluadas y el heterosexismo organizacional percibido.

El sexto objetivo pretendía auscultar la relación entre el hetero-

TABLA 9

Matriz de Correlación entre el Heterosexismo Organizacional Percibido con las Diferentes Actitudes de Trabajo

<i>Escala</i>	<i>Heterosexismo Organizacional Percibido</i>
Satisfacción Laboral	-.21*
Paga	-.15
Promoción	-.17
Supervisión	-.09
Beneficios	-.17
Recompensa	-.12
Condiciones Ope.	-.13
Compañeros Trabajo	-.07
Naturaleza Trabajo	-.18
Comunicación	-.18

TABLA 9 (continuación)

Justicia Organizacional	-.15
Dist./Proc. Formales	-.28**
Justicia Interaccional	-.08
Compromiso Organizacional	-.21*
Afectivo	-.32**
Moral	-.01
Necesario	-.07
Ciudadanía Organizacional	-.22*
Altruismo	-.21*
Concienciación	-.18
Cortesía	.18
Caballerosidad	-.11
Virtud Civil	-.28**

Nota: n = 110, *significativo $p < .05$, **significativo a $p < .01$

sexismo organizacional percibido y el bienestar psicológico (ausencia de depresión y ansiedad). La Tabla 10 ilustra las correlaciones. No hubo correlaciones significativas entre la depresión, la ansiedad y el heterosexismo organizacional percibido.

TABLA 10

Matriz de Correlación entre Heterosexismo Organizacional Percibido con Depresión y Ansiedad

<i>Escala</i>	<i>Heterosexismo Organizacional Percibido</i>
Depresión	.14
Ansiedad	.16

Nota: n = 110, *significativo $p < .05$, **significativo a $p < .01$

El séptimo objetivo pretendía examinar si existían diferencias significativas en uso de las diferentes estrategias del manejo de la identidad sexual y la orientación sexual del participante. Llevamos a cabo un análisis de varianza multivariado (MANOVA) y la prueba *post hoc*

a través de la técnica de Scheffé. La Tabla 11 muestra que hubo diferencias significativas solamente en la estrategia de Apertura por la orientación sexual, en la cual las personas que se identificaron como bisexuales obtuvieron puntuaciones significativamente más bajas que los que se identificaron como homosexuales y lesbianas.

TABLA 11

Comparación en las Diferentes Estrategias de Manejo de la Identidad Sexual en el Trabajo por la Orientación Sexual Confesa

<i>Escala</i>	<i>Orientación Sexual</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación Estándar</i>	<i>N</i>	<i>MANOVA</i>	
					<i>F(2, 108)</i>	<i>p</i>
Fingimiento	Homosexual	12.2727	5.75746	77	.620	.540
	Lesbiana	10.8182	4.28326	22		
	Bisexual	11.8000	4.80278	10		
Evitativo	Homosexual	15.5455	5.91284	77	.370	.691
	Lesbiana	14.6818	4.93179	22		
	Bisexual	14.2000	6.57943	10		
Apertura	Homosexual	22.9351	8.42512	77	4.002*	.021
	Lesbiana	23.9091	7.48274	22		
	Bisexual	15.5000	8.73372	10		

Discusión

En términos del primer objetivo, los resultados sugieren que en la mitad de las organizaciones existen políticas para prohibir el discrimen por preferencia sexual, pero que no definen diversidad con relación a la orientación sexual. Al parecer, todo queda en la política, esto es, no hay otras acciones que sustenten lo escrito. Los resultados sugieren que las organizaciones para las cuales trabajan los/as participantes de la presente investigación, parecen fomentar un ambiente organizacional heterosexista. Se habla de que no se discrimina por la orientación sexual, pero parece no traducirse a la acción, ya que aún existe la exclusión. Por ejemplo, se dice que no se discrimina, pero tampoco se extienden los beneficios marginales a las parejas del mismo sexo. De esta forma, los/as participantes trabajan en organizaciones en donde la

mayoría de sus compañeros/as (77.3%) y sus supervisores/as (59.1%) son heterosexuales y alrededor de la mitad ha compartido su orientación sexual con alguna persona en su trabajo.

El segundo objetivo de la presente investigación pretendía examinar la relación entre las estrategias del manejo de la identidad sexual en el lugar de trabajo y el heterosexismo organizacional percibido. No obstante, la relación entre las mismas no fue significativa. Parece ser que las personas utilizan las tres estrategias en el manejo de su identidad sexual, de acuerdo con las exigencias o necesidades de la situación dada. Estos resultados no son cónsonos con lo que se encontró en la literatura (Chung, 2001; Ragins & Cornwell, 2001; Waldo, 1999). Se hace necesario señalar, tal y como lo sugiere Cain (1991), que la visión que existe en relación a salir o estar en el clóset no es un proceso simple ni dicotómico y el control de dicha información se forma por una gran variedad de factores. Por lo tanto, el nivel de apertura de las personas LGBT va a variar de situación en situación. Así, las personas LGBT probablemente tienen una estrategia que es dominante en el manejo de su identidad sexual, pero eso no significa que la utilicen exclusivamente, sino que de acuerdo con la situación pudieran hacer uso de las otras estrategias disponibles.

El tercer objetivo pretendía auscultar la relación entre las diferentes estrategias de manejo de la identidad sexual y las diferentes actitudes de trabajo. Sugieren los resultados que los/as empleados/as LGBT que utilizan las estrategias Evitativa y Fingimiento, tienden a estar menos satisfechos/as con sus trabajos. Estos resultados parecen apoyar lo encontrado en la literatura (Chung, 2001; Ragins & Cornwell, 2001; Waldo, 1999), la cual sugiere que los/as empleados/as LGBT al no sentirse libres de ser ellos/as mismos/as en sus respectivos trabajos, manifiestan esta insatisfacción. Además, los/as empleados/as LGBT que utilizan la estrategia Evitativa tienden a percibir menos Justicia Organizacional, en general y en todas sus dimensiones, lo que los/as pudiera llevar a mantenerse en el clóset por percibir que no van a ser justos con ellos/as. De igual forma, las personas LGBT que utilizan la estrategia de Apertura tienden a percibir menos Justicia Interaccional. Barling & Phillips (1993) señalan que la justicia interaccional contiene un componente interpersonal y otro informacional, el primero tiene que ver con tratar a los/as empleados/as con dignidad y respeto; y el segundo, en proveer explicaciones adecuadas en cuanto a las decisiones que se toman en relación con los empleados/as.

Entonces, una posible explicación pudiera ser que los empleados/as LGBT que utilizan una estrategia de apertura en el manejo de su identidad sexual en el trabajo sientan que no se les trata con respeto como resultado de experimentar algún tipo de rechazo, lo cual es uno de los costos al ser más abiertos con sus compañeros/as de trabajo en términos de su orientación sexual.

Las personas LGBT que utilizan la estrategia de Fingimiento tienden a estar menos comprometidas con sus organizaciones; sin embargo, tienden a manifestar más compromiso necesario al igual que los que utilizan la estrategia Evitativa. Esto podría implicar que dado el gran costo que tendría abandonar la organización, se mantienen trabajando en ella con un compromiso necesario elevado, lo cual es cónsono con la literatura (Day & Schoenrade, 1997). Las personas LGBT que utilizan la estrategia de Fingimiento tienden a manifestar menos comportamientos de ciudadanía organizacional, en específico, comportamientos en la dimensión de Concienciación, lo cual podría traer como resultado que las personas LGBT se ausenten y lleguen tarde a su trabajo, debido a que se cansen de diariamente fingir una vida heterosexual en sus lugares de trabajo en el cual pasan gran parte de su tiempo.

El cuarto objetivo estudió la relación entre las diferentes estrategias de manejo de la identidad sexual en el trabajo y el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT. Las personas LGBT que utilizan una estrategia evitativa en el manejo de su identidad sexual, tienden a manifestar más sintomatología depresiva. Las personas LGBT que utilizan una estrategia de apertura en el manejo de su identidad sexual, tienden a manifestar menos síntomas de ansiedad. Estos resultados son cónsonos con otros documentados en la literatura (Lewis, Derlega, Berndt, Morris & Rose, 2002; Lewis, Derlega, Griffith & Krowinski, 2003; Meyer, 1995). En otras palabras, parece ser que las personas LGBT que están fuera del clóset en el lugar de trabajo, tienen un mejor bienestar psicológico en comparación con los que no lo están.

El quinto objetivo pretendía examinar la relación entre el heterosexismo organizacional percibido y las actitudes de trabajo de los/as empleados/as LGBT. Los resultados sugieren que las personas LGBT que perciben mayor heterosexismo organizacional, tienden a manifestar menos satisfacción laboral, menos justicia distributiva y procedimientos formales, menos compromiso organizacional y afectivo, y menos manifestaciones de conductas altruistas, virtud civil y ciudada-

nía organizacional, en general. Estos resultados son cónsonos con alguna de la literatura encontrada (Chung, 2001; Ragins & Cornwell, 2001; Waldo, 1999). Inclusive existe una investigación que señala que la relación entre la satisfacción laboral y el heterosexismo está mediada por el engranaje entre la persona y la organización (Lyons, Brenner & Fassinger, 2007). Estas actitudes de trabajo, en especial la satisfacción, compromiso y justicia organizacional, son de suma importancia en la manifestación de conductas de ciudadanía organizacional, las cuales son a su vez importantes para la eficiencia y efectividad de las organizaciones (Borman, Penner, Allen & Motowidlo, 2001). Por lo tanto, resulta preocupante que los empleados LGBT perciban que sus organizaciones tienen un ambiente heterosexista, ya que podría limitar la manifestación de conductas de ciudadanía organizacional.

El sexto objetivo examinó la relación entre el heterosexismo organizacional percibido y el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT. Los resultados sugieren que no existe una relación entre el heterosexismo y el bienestar psicológico. Esto no es cónsono con lo que se había encontrado en la literatura (Lewis, Derlega, Berndt, Morris & Rose, 2002; Lewis, Derlega, Griffith & Krowinski, 2003; Meyer, 1995). Resulta interesante este hallazgo porque esperábamos que la percepción de un ambiente organizacional heterosexista tuviera relación con el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT; sin embargo, no fue el caso con esta muestra. Una posible explicación sería que más que la percepción de un ambiente organizacional heterosexista, un manejo adecuado de la identidad sexual en el lugar de trabajo resulta más importante en el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT.

El último objetivo de la presente investigación examinó si existían diferencias estadísticamente significativas en uso de las estrategias de manejo de la identidad sexual por la orientación sexual. Encontramos diferencias significativas y a través de una prueba *post hoc*, a través de la técnica de Scheffé, hallamos que el grupo que se identificó como bisexual utilizó menos la estrategia de apertura que los homosexuales o lesbianas. Esto pudiera ser explicado por un estigma doble, ya que los/as empleados/as que se identifican como bisexuales pudieran sentirse rechazados tanto por los compañeros/as heterosexuales por pertenecer a una minoría sexual, así como por lesbianas y gays, por considerarlos como indecisos en términos de su identidad sexual. Según algunos autores (Hutchins, 1996; Ochs, 1996), un grupo que va

en aumento y que se identifica como hombres y mujeres bisexuales han señalado la hostilidad y la marginalización social a las cuales se enfrenta esta población. Investigaciones recientes (Eliason, 1997; Rust, 1995; Shuster, 1987; Udis-Kessler, 1996; Weise, 1992) sugieren que las actitudes negativas hacia la bisexualidad son prevalentes tanto entre las personas heterosexuales como entre las homosexuales, y que las actitudes hacia la bisexualidad de hombres y mujeres no es idéntica a las actitudes hacia lesbianas y hombres gay (Eliason, 1997; Ochs, 1996; Queen, 1996).

En resumen, parece ser que el heterosexismo organizacional percibido no influye en el manejo de la identidad sexual en el trabajo. Sin embargo, la estrategia que se utilice en el manejo de la identidad sexual en el trabajo, parece relacionarse con las diferentes actitudes de trabajo y con el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT. Por otro lado, el heterosexismo organizacional percibido guarda relación con las diferentes actitudes de trabajo; mas no así en el bienestar psicológico de los/as empleados/as LGBT. En cuanto a las estrategias utilizadas para el manejo de la identidad sexual en el trabajo por los/as empleados/as LGBT, se esperaba que los/as empleados/as LGBT tuviesen una estrategia dominante; sin embargo, parecen utilizarlas de acuerdo con la situación dada. No obstante, los/as empleados/as que se identificaron como bisexuales parecen utilizar menos la estrategia de Apertura.

Limitaciones

Una de las limitaciones principales del presente estudio fue el tamaño reducido de la muestra y su selección por disponibilidad; por lo tanto, los resultados no pueden generalizarse a la población de empleados/as que se identifican como LGBT en Puerto Rico. Además, hubo pocas lesbianas y bisexuales, sólo una persona transexual y ningún transgénero, lo cual limitó los análisis estadísticos realizados.

El diseño del estudio fue uno de tipo *ex post facto*, lo cual implica que no hubo manipulación de las variables estudiadas y, por lo tanto, no se pueden hacer inferencias de causa y efecto. No obstante, los resultados del presente estudio son interesantes y constituyen una primera aproximación y contribución al estudio del impacto de las políticas y prácticas organizacionales en esta población.

Recomendaciones

Recomendamos continuar investigando y ampliando este tema con una muestra mayor. Una de las aportaciones de la presente investigación fue la creación de dos instrumentos: la Escala de Manejo de la Identidad Sexual en el Trabajo y la Escala de Heterosexismo Organizacional Percibido (ver Apéndices A y B). Las escalas desarrolladas pueden contribuir a este propósito y los resultados obtenidos permitirán a su vez continuar examinando sus propiedades psicométricas con otras muestras de minorías sexuales. Además, la presente investigación sirve como un marco de referencia para futuros estudios de LGBT en el lugar de trabajo.

Los hallazgos de esta investigación arrojan información importante sobre los posibles efectos de las políticas y prácticas organizacionales en el bienestar y el desempeño de esta población. Es importante que las organizaciones revisen las prácticas y políticas que impacten a esta población, de manera que provean para su inclusión plena.

REFERENCIAS

- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Badgett, M. V. L., Donnelly, C., & Kibe, J. (1992). *Pervasive patterns of discrimination against lesbian and gay men: Evidence from surveys across the United States*. Washington, DC: National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute.
- Barling, J. & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology*, 73, 199-207.
- Borman, W., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-59.
- Bradford, J., Ryan, C., & Rothblum, E. D. (1994). National lesbian health care survey: Implications for mental health care. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 62, 228-242.

- Burke, R. J. (1991). Work experiences of minority managers and professionals: Individual and organizational costs of perceived bias. *Psychological Reports*, 69, 1011-1023.
- Button, J. W. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology*, 86, 17-28.
- Button, J. W., Rienzo, B. A., & Waldo, K. D. (1997). *Private lives, public conflicts: Battles over gay rights in American communities*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Cain, R. (1991). Stigma management and gay identity development. *Social Work*, 36, 67-73.
- Caudron, S. (1995). Open the corporate closet to sexual orientation issues. *Personnel Journal*, 74, 42-48.
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 391-413.
- Croteau, J. M. & Lark, J. S. (1995). On being lesbian, gay, bisexual in student affairs: A national survey experiences on the job. *NASPA Journal*, 32, 189-197.
- Croteau, J. M. & von Destinon, M. (1994). A national survey of job search experiences of lesbian, gay, and bisexual students affairs professionals. *Journal of College Student Development*, 35, 40-45.
- Day, N. E. & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50, 147-163.

- Deitch, E. A., Butz, R. M., & Brief, A. (2004). Out the closet and out of a job? The nature, import, and causes of sexual orientation discrimination in the workplace. En R.W. Griffin & A. M. O’Leary-Kelly (Eds.), *The dark side of organizational behavior* (pp. 187-234).
- Eliason, M. J. (1997). The prevalence and nature of biphobia in heterosexual undergraduate students. *Archives of Sexual Behavior*, 26, 317-326.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Gonsiorek, J. C. & Rudolph, J. R. (1991). Homosexual identity: Coming out and other developmental events. En J. C. Gonsiorek & J. D. Weinrich (Eds.), *Homosexuality: Research implications for public policy* (pp.161-176). Newbury Park, CA: Sage publications.
- 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.
- Gonsiorek, J. C. & Weinrich, J. D. (1991). The definition and scope of sexual orientation. En J. C. Gonsiorek & J. D. Weinrich (Eds.), *Homosexuality: Research implications for public policy* (pp. 1-12). Newbury Park, CA: SAGE publications.
- Herek, G. M. (1989). Hate crimes against lesbians and gay men: Issues for research and policy. *American Psychologist*, 44, 948-955.
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, 5, 316-333.
- Herek, G. M. (1991). Stigma, prejudice, and violence against lesbians and gay men. En J.C. Gonsiorek & J. D. Weinrich (Eds.), *Homosexuality: Research implications for public policy* (pp. 60-80). Newbury Park, CA: SAGE publications.

- Herek, G. M. (1993). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. En L. D. Farnets & D. C. Kimmel (Eds.), *Psychological perspectives on lesbian and gay male experiences* (pp. 89-107). Nueva York: Columbia University Press.
- Herek, G. M. (1995). Psychological heterosexism in the United States. En A. R. D'Augelli & C. J. Patterson (Eds.), *Lesbian, gay, and bisexual identities over lifespan: Psychological perspectives* (pp. 321-346). Nueva York: Oxford University Press.
- Herschaft, D. & Mills, K. I. (2002). *The state of the workplace for lesbian, gay, bisexual, and transgender Americans 2002* Washington, D C: Human Rights Campaign.
- Hutchins, L. (1996). Bisexuality: Politics and community. En B. A. Firestein (Ed.), *Bisexuality: The psychology and politics of an invisible minority* (pp. 240-262). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jordan, K. M. & Deluty, R. H. (1998). Coming out for lesbian women: Its reaction to anxiety, positive affectivity, self-esteem, and social support. *Journal of Homosexuality*, 35, 1-63.
- Kilianski, S. E. (2003). Explaining heterosexual men's attitudes toward women and gay men: The theory of exclusively masculine identity. *Psychology of Men & Masculinity*, 4, 37-56.
- Leary, M. R., Springer, C., Negel, L., Ansell, E., & Evans, K. (1998). The causes, phenomenology, and consequences of hurt feelings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1225-1237.
- Lewis, R. J., Derlega, V. J., Berndt, A., Morris, L., & Rose, S. (2002). An empirical analysis of stressors for gay men and lesbians. *Journal of Homosexuality*, 42, 63-88.
- Lewis, R. J., Derlega, V. J., Griffin, J. L., & Krowinski, A. C. (2003). Stressors for gay men and lesbians: Life stress, gay-related stress, stigma consciousness, and depressive symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22, 716-729.
- Lyons, H. Z., Brenner, B. R., & Fassinger, R. E. (2007). A multicultural test of the theory of work adjustment: Investigating the role of heterosexism and fit perceptions in the job satisfaction of lesbian, gay, and bisexual employees. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 537-548.

- Maeso Flores, R. (1997). Traducción y adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral. Manuscrito sin publicar, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern Racism Scale. En J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). San Diego: Academic Press.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 7, 9-25.
- Morris, J. F., Waldo, C. R., & Rothblum, E. D. (2001). A model of predictors and outcomes of outness among lesbian and bisexual women. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71, 61-71.
- Nardi, P. M. & Bolton, R. (1991). Gay-bashing: Violence and aggression against gay men and lesbians. En R. Baenninger (Ed.), *Targets of violence and aggression* (pp. 349-400). Amsterdam: Elsevier Science.
- Ochs, R. (1996). Biphobia: It goes more than two ways. En B. A. Firestein (Ed.), *Bisexuality: The psychology and politics of an invisible minority* (pp. 217-239). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Orden Ejecutiva Número: OE-2008-57. (2008). *Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para establecer como política pública la prohibición del discrimen en el servicio público; y para ordenar a las agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la adopción de esta política pública mediante reglamento o enmienda de la reglamentación vigente*. Accesado el 4 de febrero de 2009, http://www.estado.gobierno.pr/Ordenes_Ejecutivas/2008/OE-2008-57.pdf.
- Queen, C. (1996). Bisexuality, sexual diversity, and the sex-positive perspective. En B. A. Firestein (Ed.), *Bisexuality: The psychology and politics of an invisible minority* (pp. 103-126). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.

- Ragins, B. R. & Wiethoff, C. (2005). Understanding heterosexism at work: The straight problem. En R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 177-201). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L. V. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Compromiso Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 185-198.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L. V. (2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L. V. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15, 1-25.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L. V. (2007). Desarrollo y validación de la Escala de Justicia Organizacional. *Revista Ciencias de la Conducta*, 22, 61-78.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L. V., Padovani, C., Méndez, P., & Rivera, M. (2008). *Comparación de las actitudes hacia compañeros de trabajo pertenecientes a una minoría sexual por algunas variables sociodemográficas*. Ponencia presentada en la 55^{ta} Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: "Psicología en el siglo XXI: Innovación, tecnología y participación", 13 al 15 de noviembre, Hotel Condado Plaza, San Juan, Puerto Rico.
- Ross, M. W. (1990). The relationship between life events and mental health in homosexual men. *Journal of Clinical Psychology*, 46, 402-411.
- Rostosky, S. S. & Riggle, E. D. (2002). "Out at work": The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 411-419.
- Rovira Millán, L. V. (1996). *Indicadores de ansiedad y depresión y su relación con factores sociodemográficos en una muestra de empleados en la fase de pre-retiro*. Disertación doctoral inédita, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.

- Rust, P. C. (1995). *Bisexuality and the challenge to lesbian politics: Sex, loyalty, and revolution*. Nueva York: New York University Press.
- Schmidt, J. P. & Kurdek, L. A. (1987). Personality correlates of positive identity and relationship involvement in gay men. *Journal of Homosexuality*, 13, 101-109.
- Sears, J. T. (1997). Thinking critically/intervening effectively about homophobia and heterosexism. En J. T. Sears & W. L. Williams (Eds.), *Overcoming heterosexism and homophobia: Strategies that work* (pp. 13-48). Nueva York: Columbia University Press.
- Shuster, R. (1987). Sexuality as a continuum: The bisexual identity. En Boston Lesbian Psychologies Collective (Ed.), *Lesbian psychologies* (pp. 56-71). Urbana: University of Illinois Press.
- Simoni, J. M. & Walters, K. L. (2001). Heterosexual identity and heterosexism: Recognizing privilege to reduce prejudice. *Journal of Homosexuality*, 41, 157-172.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-613.
- Szymanski, D. (2005). Heterosexism and sexism as correlates of psychological distress in lesbians. *Journal of Counseling & Development*, 83, 355-360.
- Udis-Kessler, A. (1996). Challenging the stereotypes. En Off Pink Collective (Eds.), *Bisexual horizons: Politics, histories, lives* (pp. 45-57). Londres: Lawrence & Wishart.
- Van der Meide, W. (2000). *Legislation equality: A review of laws affecting gay, lesbian, bisexual, and transgendered people in the United States*. Nueva York: Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force.
- 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.
- Weise, E. R. (1992). Introduction. En E. R. Weise (Ed.), *Closer to home: Bisexuality and feminism* (pp. 281-310). Seattle, WA: Seal Press.

IDENTIDAD SEXUAL EN EL TRABAJO

- Welle, B. & Button, S. B. (2004). Workplace experiences of lesbian and gay employees: A review of current research. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.139-170). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Woods, J. D. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. Nueva York: The Free Press.
- Zuckerman, M. & Lubin, B. (1985). *Manual for the Multiple Affect Adjective Check List Revised*. San Diego, CA: Edits Publishers.

APÉNDICE A**Análisis de Factores de la Escala del Manejo de la Identidad Sexual en el Trabajo**

<i>Estrategia/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
Fingimiento			
1. Hablo de citas ficticias con personas de otro sexo para parecer heterosexual.		<u>.82</u>	.18
4. Finjo que me gusta alguna persona de otro sexo.		<u>.97</u>	.12
7. Tengo citas con personas de otro sexo para guardar las apariencias acerca de mi orientación/identidad sexual.		<u>.37</u>	.14
10. Comparto y hago chistes acerca de personas que pertenecen a una minoría sexual cuando comparto con mis compañer@s de trabajo para parecer heterosexual.	.23	<u>.47</u>	.11
13. Me aseguro de no comportarme como una persona que pertenece a una minoría sexual.		.40	.44
16. Hago más actividades que son parte de mi sexo para parecer heterosexual.		.56	.34
19. Llevo un anillo de casad@ que sugiere que soy heterosexual.	.21		.40

APÉNDICE A (continuación)

<i>Estrategia/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
Evitativa			
2. Les dejo saber a mis compañer@s de trabajo que no acepto preguntas acerca de mi vida privada.	-.13		<u>.53</u>
8. Guardo como un misterio mi orientación/identidad sexual ante mis compañer@s de trabajo.	-.26	.49	.25
11. Evito a compañer@s de trabajo que frecuentemente hablan acerca de temas sexuales.		.12	<u>.68</u>
14. Evito actividades como fiestas y almuerzos en las cuales mis compañer@s de trabajo heterosexuales me pregunten cosas personales.		.32	.64
17. Evito hacerles preguntas personales a mis compañer@s de trabajo para que no me las hagan a mí.	-.16	.20	<u>.66</u>
20. Me mantengo en silencio cuando mis compañer@s de trabajo hablan de sus relaciones amorosas.		.29	<u>.55</u>
Apertura			
3. Suelo expresar mi orientación/identidad sexual a mis compañer@s de trabajo.			<u>.88</u>
5. Hablo de mi orientación/identidad sexual con mis compañer@s de trabajo.			<u>.78</u>
6. Prefiero dejarles saber a mis compañer@s de trabajo mi orientación/identidad sexual.			<u>.90</u>

APÉNDICE A (continuación)

<i>Estrategia/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
9. Prefiero que mis compañer@s de trabajo tengan conocimiento de mi orientación/identidad sexual.	<u>.69</u>		
12. Les dejo saber a mis compañer@s de trabajo mi orientación/identidad sexual cada vez que se me presenta la oportunidad.	<u>.73</u>		
15. Permito que mis amistades, las cuales pertenecen a una minoría sexual, me llamen a mi trabajo.	<u>.36</u>		-.16
18. Confronto a los compañer@s de trabajo que hablan mal o hacen chistes acerca de personas que pertenecen a una minoría sexual.	<u>.32</u>	.22	-.11
21. Invito a compañer@s de trabajo heterosexuales a mi casa para que así conozcan a mi pareja.	<u>.66</u>		
Valor Eigen	4.090	3.005	2.554
%Varianza Explicada	19.477	14.311	12.161
%Varianza Acumulada	19.477	33.788	45.949

Nota: Los reactivos en los cuales aparecen espacios en blanco fueron porque las cargas factoriales eran menores a .10.

APÉNDICE B

Análisis de Factores de la Escala de Heterosexismo Organizacional Percibido y la Escala de Deseabilidad Social

<i>Escala/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>
Heterosexismo Organizacional Percibido		
1. La organización en la cual me desempeño es un buen lugar de trabajo para las minorías sexuales.	.19	<u>.76</u>
2. Nunca he sentido discrimen por mi orientación/identidad sexual en la organización para la cual trabajo.		<u>.68</u>
3. En la organización para la cual trabajo se trata a las minorías sexuales tal y como tratan a los demás empleados heterosexuales.		<u>.88</u>
4. Se puede sentir cierta hostilidad en el trabajo hacia los empleados que se sabe son parte de una minoría sexual.		<u>.42</u>
5. En la organización para la cual trabajo se discrimina en contra de los empleados que son parte de una minoría sexual.	.12	<u>.63</u>
6. Mis compañeros de trabajo se burlan abiertamente de los compañeros que pertenecen a una minoría sexual.		<u>.49</u>
7. La organización para la cual trabajo toma en consideración a los empleados que son parte de una minoría sexual en la toma de decisiones.		<u>.56</u>

APÉNDICE B (continuación)

<i>Escala/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>
8. Siento que puedo expresar mi orientación/identidad sexual abiertamente en mi trabajo sin mayores consecuencias para mí.	-.10	<u>.67</u>
9. Para la organización en la cual trabajo, no importa si eres heterosexual o de una minoría sexual, siempre que cumplas con tu trabajo.	-.11	<u>.74</u>
10. Por lo que he visto en la organización para la cual trabajo, nunca expresaría mi orientación/identidad sexual.	-.16	<u>.41</u>
11. La organización para la cual trabajo tiene una política escrita de no discriminación que incluye la orientación/identidad sexual.		.22
12. La organización para la cual trabajo incluye en su definición de diversidad la orientación/identidad sexual.		.23
13. La organización para la cual trabajo incluye en sus adiestramientos de diversidad asuntos relacionados a las minorías sexuales.		
14. La organización para la cual trabajo ofrece beneficios a las parejas del mismo sexo.		
15. La organización para la cual trabajo les da la bienvenida a las parejas del mismo sexo a los eventos sociales de la compañía.		.20
16. Siento que si expreso abiertamente mi orientación/identidad sexual en la organización para la cual trabajo, me podría quedar sin empleo.	-.11	<u>.46</u>

APÉNDICE B (continuación)

<i>Escala/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>
Deseabilidad Social		
1. La mayoría de las personas se han copiado en un examen, aunque haya sido una sola vez en sus vidas.	<u>.61</u>	
2. Creo que la mayoría de las personas han tomado algo que no les pertenecía en algún momento dado en su vidas.	<u>.67</u>	
3. Creo que la mayoría de las personas se han sentido inseguras de sí mismas en algún momento dado en sus vidas.	<u>.66</u>	
4. La mayoría de las personas les han deseado mal a otras.	<u>.75</u>	
5. La mayoría de las personas se han comportado hipócritamente con otras, aunque sea una vez.	<u>.78</u>	.11
6. La mayoría de las personas han hablado mal de otras, aunque sea una sola vez.	<u>.81</u>	
7. Creo que la mayoría de las personas han mentido alguna vez para salir de algún problema.	<u>.64</u>	-.14
8. Creo que la mayoría de las personas se robarían una gran suma de dinero, si estuvieran completamente seguras de que nunca se les atraparía.	<u>.65</u>	.23
9. La mayoría de las personas han sentido el deseo de romper algo cuando se han sentido disgustadas.	<u>.61</u>	
10. La mayoría de las personas se han aprovechado de otras en algún momento.	<u>.79</u>	

APÉNDICE B (continuación)

<i>Escala/Reactivo</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>
11. A la mayoría de las personas les gusta chismear a veces.	<u>.74</u>	
Valor Eigen	5.579	4.562
%Varianza Explicada	20.664	16.897
%Varianza Acumulada	20.664	37.561

Nota: Los reactivos en los cuales aparecen espacios en blanco fueron porque las cargas factoriales eran menores a .10.