

Prejuicio y distancia social hacia las personas gays y lesbianas en una muestra de trabajadores en Puerto Rico¹

Prejudice and social distance towards gay and lesbian persons in a sample of employees in Puerto Rico

Joel Rodríguez-Polo²

Ariana Ayvar*
Aileen Dávila*
Paola Andino*
Cristina Quiñones*
Luis Rodríguez*
Samuel Rassi*
Merallie Feliciano*

Evelina Henríquez*
Pedro Quiñones*
Marcos Santana*
Alicia Archilla*
Vilmarie Castillo*
Melanie Ortega*
Christie Vázquez*

Aileen Sánchez*
Edgar Cruz*
Nicole López*
Yamirca Carrión*
Rocío Zorrilla*
Noel Cabrera*
Tamara Pacheco*

Resumen

Mediante un estudio cuantitativo, exploratorio-descriptivo y no experimental, se examinó la actitud prejuiciada (AP) y el distanciamiento social (DS) hacia las personas lesbianas y gays (LG) en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. La muestra estuvo compuesta por 779 participantes, de los cuales 61 % fueron mujeres entre el rango de edad de 21 a 40 años. Los resultados reflejaron que los trabajadores muestran niveles bajos de AP ($M=85.47$) y niveles bajos de DS ($M=18.14$) hacia las personas LG. Igualmente, encontramos una relación directa, moderadamente alta y significativa entre dichas variables, $r(777) = .63, p < .01$. Al considerar la orientación sexual, los heterosexuales manifestaron mayor AP y DS hacia las personas LG que los no-heterosexuales. Respecto a la perspectiva política, los conservadores manifestaron más AP y DS que los liberales. Por último, al considerar las prácticas religiosas, los que asisten semanalmente a algún servicio religioso mostraron mayor AP y DS que los que nunca van. En conclusión, aunque las AP y la DS de los trabajadores hacia las personas LG se manifiestan en niveles bajos, aún siguen presentes. Una participación relativamente alta de personas no-heterosexuales (29 %) pudo haber incidido en los niveles bajos de AP y DS hallados. Este estudio provee información relevante sobre las actitudes de los trabajadores en relación a las minorías sexuales, lo que permite a las organizaciones desarrollar programas de diversidad más inclusivos y LGBT-amigables.

Palabras claves: Prejuicio, Distancia social, Trabajadores LGBT, Discrimen en el trabajo

¹ Recibido: 2018-10-18 y Aceptado: 2019-01-31

² Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan. Para correspondencia con el autor utilice el siguiente correo electrónico: jrodriguez022@sunmail.albizu.edu

* Estudiantes del Programa Graduado de Maestría en Programa de Psicología Industrial y Organizacional de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan.

Abstract

Through a quantitative, exploratory-descriptive and non-experimental study, the prejudiced attitude (PA) and social distancing (SD) towards lesbian and gay people were examined in a sample of workers in Puerto Rico. The sample consisted of 779 participants, in which, 61 % were women between the age range of 21 to 40 years. The results indicated that workers exhibited low levels of PA ($M=85.47$) and low levels of SD ($M=18.14$) towards (LG) people. Moreover, we found a direct, moderately high and significant relationship between these variables, $r(777) = .63, p < .01$. When considering sexual orientation, heterosexuals expressed higher PA and SD towards LG people than non-heterosexuals. In respect to political perspective, conservatives showed more PA and SD than liberals. Finally, when considering religious practices, those who reported attending to some religious services weekly indicated higher PA and SD than those who reported never attending. In conclusion, although the PA and SD in workers towards LG people are expressed in low levels, they continue to be present. A relatively high proportion of non-heterosexuals participating in the study (29 %) may have had an impact on the low levels of PA and SD found. This study provides relevant information about the attitudes of workers in relation to sexual minorities, which allows organizations to develop diversity programs that are more inclusive and LGBT-friendly.

Keywords: Prejudice, Social distance, LGBT workers, Discrimination at work

Introducción

A pesar de que el tema de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas se escucha mucho más actualmente que en décadas anteriores, pareciera que algunos sectores de la sociedad aún tienen la necesidad de acentuar las diferencias de las personas y poner distancia de esas diferencias (Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004). Dichas diferencias se pueden experimentar en múltiples circunstancias, no necesariamente por conflictos, sino muchas veces por prejuicios y atribuciones erróneas de las personas. Por ejemplo, las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) se enfrentan constantemente a una actitud prejuiciada (AP) y un distanciamiento social (DS) en distintos contextos sociales –incluido el trabajo– como resultado de una heteronormatividad social (Toro-Alfonso, 2012).

La persona que tiene AP y DS, suele discriminar a la otra persona como inferior por no pertenecer a su grupo. Allport (1954) definió lo anterior como antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, la cual puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo. Herek (2000) destacó que el prejuicio sexual, usualmente está basado en la orientación sexual que tenga la persona, lo que significa que la persona heterosexual podría tener un sesgo partiendo de su género sexual. Por lo tanto, la heteronormatividad o el conservatismo pueden llevar a una connotación prejuiciosa hacia la población LGBT.

Por otra parte, Meyer (2003) señaló que la homofobia, al igual que el racismo y la misoginia, representa un obstáculo mayor para el pleno disfrute de los derechos humanos y laborales que toda persona debe tener garantizados. De hecho, Ozeren (2014) señaló que, en la sociedad occidental, en donde se condena el racismo

y el antisemitismo y en donde la misoginia ha perdido legitimidad, la homofobia permanece quizás como el último prejuicio aceptado socialmente.

Discriminación hacia la población LGBT

La discriminación contra las personas con orientación sexual distinta a la heterosexual es un elemento preocupante a nivel mundial, particularmente por el rechazo y malestar que propicia hacia las personas LGBT en distintas esferas de la sociedad (Rodríguez-Díaz et al., 2016). Según Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), las personas LGBT han sido un sector de nuestra sociedad que es rechazado y enfrenta múltiples sanciones morales, religiosas y, en muchos casos, legales. Estos autores también señalaron que la historia nos ofrece amplia evidencia de la discriminación y de las injusticias que se han cometido contra este sector de la población. Herek (2004) por su parte, describió esa discriminación como una actitud negativa y duradera hacia un grupo social y sus miembros. El autor también señaló que lo anterior es comúnmente dirigido a personas que incurren en comportamientos no-heterosexuales o se denominan a sí mismos como LGBT. Como producto de esta estigmatización, el autor también indicó que las personas no-heterosexuales, históricamente han sido consideradas como personas enfermas, inmorales y poco óptimas en comparación con las personas heterosexuales.

Nazario (2016) señaló que estas AP negativas han sido estudiadas desde muchas perspectivas, dirigidas a buscar identificar cómo se desarrollan y cómo se pueden facilitar intervenciones para disminuir el prejuicio y el rechazo social. El autor señaló que como aspecto relevante a considerar en la formación de estas actitudes está la resistencia de diversos sectores políticos y religiosos fundamentalistas los cuales, con su visión heterosexista, han aportado negativamente a una percepción de oposición hacia las poblaciones LGBT. Ante esto, autores como Herek (2004) destacaron que dicha visión heterosexista consiste en una creencia cultural que perpetúa el estigma sexual negando y denigrando cualquier forma no-heterosexual de comportamiento, identidad o relación.

Por tanto, desde el marco de referencia de estos sectores, la conducta de la población LGBT es considerada desviada y patológica. Sus concepciones, que son compartidas con la visión heterosexista tradicional, llevan a tener actitudes de miedo y odio promovidas entre sus seguidores. Además, el heterosexismo prescribe el que la estigmatización sexual se representa en una variedad de maneras, mayormente a través de la invisibilidad forzada de las minorías sexuales y, en caso de llegar a salir de dicha invisibilidad, de actos hostiles (Herek, 2004). Esto provoca que las poblaciones LGBT en diferentes contextos sociales, como es el lugar de trabajo, sean víctimas de comentarios despectivos, burlas, microagresiones y hostigamiento (Luiggi et al., 2015).

De igual forma, autores como Nieves-Rosa (2012) encontraron que, a mayor grado de religiosidad, mayor es el nivel de AP y DS hacia la población no-heterosexual. Esto a su vez da paso a la formación de la intolerancia selectiva, la cual nos permite ver cómo la religión puede tener actitudes de aceptación hacia otras diversidades que no estén relacionadas a la sexualidad. Por ejemplo, se observa aceptación por razón de raza, pero no así para la orientación sexual y la identidad de género. Cabe señalar que no podemos generalizar a todas las religiones, pues algunas denominaciones como las iglesias Episcopales y Presbiterianas han integrado a la población LGBT en sus congregaciones (Nazario, 2016). Sin embargo, a pesar de los avances en la participación social de las poblaciones LGBT, aún se pueden observar actitudes de discriminación (Francia, Esteban, & Lespier, 2017).

Aspectos legales y discriminación LGBT

En el aspecto legal, la intolerancia y el discrimen también continúan latentes, tanto en los Estados Unidos (EE. UU.) como en Puerto Rico (PR), a pesar de haberse desarrollado leyes de avanzada en contra del discrimen; en ambos países aún no hay consistencia con las protecciones hacia la población LGBT. Por ejemplo, en PR se creó la Ley 22 del 2013, la cual prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el empleo tanto en el sector público como privado; sin embargo, tan reciente como en julio del 2017, se aprobó por parte de la Cámara de Representantes un proyecto de ley titulado Ley de Restauración de la Libertad Religiosa, el cual según varios activistas-políticos, atenta contra el bienestar de la población LGBT –incluidos sus trabajos (Banuchi, 2017).

Asimismo, en los EE. UU., a pesar de contar con el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles (1964) que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad e información genética, las categorías de orientación sexual e identidad de género aún no forman parte de la ley. Dichas categorías solo fueron incluidas en la descripción de categorías de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), que es la agencia encargada de hacer cumplir dicha ley (Eilperin, 2017). Del mismo modo, aún más de 10 estados en los EE. UU. carecen de protecciones legales contra el discrimen laboral hacia las personas LGBT tanto a nivel privado como gubernamental.

Otros ejemplos recientes de inconsistencias relacionadas a las regulaciones antidiscriminación LGBT a nivel nacional incluyen: la eliminación del contenido relacionado a la población LGBT del sitio *web* de la Casa Blanca (Itkowitz, 2017); la derogación de la protección a estudiantes transgénero para el uso de baños en las escuelas (Brown & Balingit, 2017); la revocación de la protección contra la discriminación en el empleo a personas LGBT (Eilperin, Brown, & Fears, 2017); y la reinstalación de la prohibición a personas transgéneros a pertenecer a las fuerzas armadas de los EE. UU. (Hirschfeld & Cooper, 2017). Lo anterior son claros ejemplos de las inconsistencias en los avances relacionados a leyes antidiscriminatorias por parte del gobierno norteamericano, aspecto que suele reproducirse en PR.

Por tanto, aún la legislación para prohibir la discriminación en contra de las personas LGBT es inconsistente, esto a pesar de logros recientes como la aprobación de matrimonios entre personas del mismo sexo en los EE. UU. (*Obergefell v. Hodges*, 2015) y por consiguiente en PR (Orden ejecutiva No. OE-2015-021, 2015). En resumidas cuentas, a pesar de la prolongada lucha por lograr medidas que protejan los derechos del sector LGBT, no ha sido fácil lograr el reconocimiento de matrimonios del mismo sexo tanto en PR como en otras partes del mundo. Dado al fuerte cabildeo de los sectores religiosos y políticos tradicionales y fundamentalistas, las políticas públicas generalmente no promueven la equidad y discriminan contra sectores más vulnerables, como son las comunidades LGBT (Vázquez, Martínez, Francia, & Toro-Alfonso, 2016). Ante la carencia e inconsistencia de políticas públicas equitativas, la comunidad LGBT pretende disminuir los actos de marginación y violencia que atraviesa en muchas ocasiones (Francia et al., 2017).

Dichas inconsistencias en las políticas públicas son alarmantes, particularmente porque la discriminación en contra del personal que es o parece ser no-heterosexual aún es perpetuada en la mayoría de los lugares de trabajo (Rosario, Rovira, Luna, Neris, & Acevedo, 2009). Estos autores señalaron que estos comportamientos discriminatorios no se dan en un vacío, sino que se manifiestan dentro de un contexto provisto por la misma organización, comunidad y sociedad de las cuales surgen. Asimismo, autores como Toro-Alfonso (2009) y Luiggi y colaboradores (2015), al examinar la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de

género hacia miembros de la comunidad LGBT en PR, encontraron que las discriminaciones más observadas son las diferencias salariales, trato, ambientes hostiles, agresión y exclusión. En términos de ganancias y diferencias salariales, la evidencia apunta constantemente a que los trabajadores que se autoidentifican como LGBT ganan menos que sus compañeros heterosexuales realizando las mismas tareas en el puesto asignado. De hecho, revelan que muchos son discriminados desde el momento de la contratación. De igual forma, Rodríguez-Madera y Toro-Alfonso (2003) y Francia y colegas (2017) destacaron que en el caso de las personas transgénero y/o transexuales es mucho más palpable la discriminación.

En fin, es difícil afirmar que se ha eliminado toda forma de discrimen hacia las personas de raza negra y las mujeres, pero sí podemos reiterar que al menos gozan de leyes que les otorgan el mismo valor que sus pares en la sociedad (Vázquez, Nazario, & Sayers, 2012). En el caso de PR, a pesar de la reciente Ley 22 del 2013, la discriminación por medio del prejuicio social y laboral se puede notar a través de los medios de comunicación, los chistes comunes –incluido el trabajo–, y hasta en expresiones de arte (Luiggi et al., 2015). Los miembros de esta comunidad no solo siguen expuestos a mucho rechazo y opresión, sino que también enfrentan situaciones legales y juicios religiosos y morales. A pesar de PR ser una isla caribeña y un territorio de los EE. UU. con gran diversidad cultural, se encuentra influenciado por los valores tradicionales, heterosexistas y hegemónicos (Toro-Alfonso, 2008; Vázquez et al., 2012). Por tanto, los sectores políticos y religiosos dominantes, que continúan hasta el día de hoy mostrando actitudes prejuiciadas, pretenden imponer normas al resto de la población puertorriqueña y rechazan la equidad de manera activa a través de conductas que provocan el odio hacia las personas con sentimientos opuestos a los de ellos (Rodríguez-Polo et al., 2017).

Estudios realizados local e internacionalmente sobre AP y DS hacia personas LG

Tanto en PR como en distintos países de Latinoamérica y Europa los estudios que han sido realizados con muestras hispanohablantes han sido con muestras reducidas, sin embargo, dichos estudios reflejan resultados similares. En el caso de PR, Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), Toro-Ortiz, Veray y Nazario (2011), Nieves-Rosa (2012), y Fernández y Calderón (2013) estudiaron la AP y el DS hacia las personas LG con muestras de estudiantes universitarios. En general, los estudios encontraron niveles moderados de AP y DS hacia las personas LG. Aspectos que vale la pena destacar de dichos estudios son: el que la AP y la DS hacia las personas LG está estrechamente relacionada con los valores religiosos de las personas; y el que los hombres tienden a mostrar mayor AP y DS hacia las personas LG que las mujeres. Por último, en el estudio puertorriqueño de Vázquez y colaboradores (2012) cuya muestra incluyó profesionales de la psicología, se encontró que los profesionales de la psicología no se sienten del todo competentes para atender este tipo de población; igualmente, en el estudio de Francia y colegas (2017) cuya muestra también era con profesionales de la psicología, expresaron que se debe diagnosticar a toda la clientela que presente una transgresión de género.

Por último, en el caso de Latinoamérica y España, Coppari y colaboradores (2014), Piña-Osorio y Aguayo-Rousell (2015), y Robles-Reina (2014), también encontraron niveles de prejuicios moderados. Un aspecto que vale la pena destacar de estos estudios internacionales es el hecho de que los niveles de AP y DS hacia las personas LG varían conforme al nivel de escolaridad y las creencias religiosas.

Propósito, justificación y objetivos del estudio

El propósito de esta investigación fue auscultar las AP y el DS hacia las personas LG en una muestra de trabajadores en PR, especialmente porque la literatura consistentemente revela el no reconocimiento a la diversidad sexual en el contexto laboral (Laureano, 2016; Vázquez et al., 2016); el discrimen hacia las personas LGBT en las distintas áreas de trabajo sigue latente (Luiggi et al., 2015; Rodríguez-Polo et al., 2017; Rosario et al., 2009); y en el pasado, dichas variables han sido estudiadas en distintos países primordialmente con muestras de estudiantes universitarios (Coppari et al., 2014; Fernández & Calderón, 2013; Nieves-Rosa, 2012; Piña-Osorio & Aguayo-Rousell, 2015; Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004; Toro-Ortiz et al., 2011). Por último, los objetivos establecidos para esta investigación fueron los siguientes: 1) describir los niveles de AP y de DS hacia las personas LG entre trabajadores que residen en PR; 2) conocer los niveles de AP y de DS de los trabajadores hacia las personas LG considerando varias características sociodemográficas (i.e., edad, estado civil, orientación sexual y preparación académica); 3) describir los niveles de AP y de DS hacia las personas LG de los trabajadores considerando la perspectiva política del trabajador (conservador, liberal, independiente); y finalmente, (4) identificar si existen diferencias en los niveles de AP y de DS hacia las personas LG considerando las prácticas religiosas de los trabajadores.

Método

Participantes

Esta investigación estuvo constituida por una muestra de 779 participantes que fueron seleccionados por disponibilidad (i.e., anuncios en redes sociales, *email*, contacto directo). Las edades fluctuaron entre los 21 a 74 años ($M=35.08$, $DE=12.06$). Las mujeres obtuvieron una mayor participación, siendo un 61 % ($n=471$) de la muestra. En cuanto a la orientación sexual, un 71 % ($n=554$) expresó ser heterosexual; y un 58% ($n=454$) se autoidentificó con respecto a su identidad de género como femenino. Respecto al origen étnico, un 96 % ($n=744$) se autoidentificó como Latino/Hispano. En términos de la preparación académica, un 42 % ($n=324$) cuenta con un bachillerato. La mayoría de los participantes informó estar soltero, divorciado o viudo (56 %, $n=438$). El promedio de años que los participantes llevan trabajando fue de 13.16; y la mayoría indicó trabajar para el sector privado (71 %, $n=556$). Para la variable tipo de industria, la mayoría (53 %, $n=415$) reveló trabajar para la industria de servicio. Por último, un 61 % ($n=475$) reveló tener un trabajo regular (permanente); y un 71 % ($n=550$) indicó no supervisar empleados.

En términos de conocer personas LGBT, un 95 % ($n=739$) indicó que sí. En cuanto al tipo de relación con esa persona de la población LGBT que indicaron conocer, un 47 % ($n=368$) especificó que es una relación de amistad. Respecto a la perspectiva política y los aspectos religiosos, un 58 % ($n=449$) indicó que su visión política es liberal y un 55 % ($n=426$) especificó considerarse una persona religiosa. De éstos, un 43 % ($n=334$) se autoidentificó como católico. Por último, un 31 % ($n=240$) señaló que la religión es muy importante en su vida y un 36 % ($n=281$) especificó participar de una a dos veces al año en actividades religiosas (ver Tabla 1 para desglose de los datos).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de los participantes del estudio

| Variables | | f | % |
|-----------------------|------------------------------|-----|------|
| Sexo | Mujer | 471 | 60.5 |
| | Hombre | 306 | 39.3 |
| | Trans hombre | 2 | 0.3 |
| Orientación sexual | Heterosexual | 554 | 71.1 |
| | Gay | 119 | 15.3 |
| | Lesbiana | 53 | 6.8 |
| | Bisexual | 38 | 4.9 |
| | Pansexual | 5 | 0.6 |
| | Demisexual | 3 | 0.4 |
| | En cuestionamiento | 3 | 0.4 |
| | Asexual | 2 | 0.3 |
| Identidad de género | Femenino | 454 | 58.3 |
| | Masculino | 297 | 38.1 |
| | Queer | 5 | 0.6 |
| | No género | 3 | 0.4 |
| | Transgénero | 2 | 0.3 |
| | Otro (Andrógino) | 1 | 0.1 |
| Origen étnico | Latino/Hispano | 744 | 95.5 |
| | Mixto | 15 | 1.9 |
| | Caucásico | 10 | 1.3 |
| | Africano | 3 | 0.4 |
| | Medio oriente | 2 | 0.3 |
| | Otro | 2 | 0.3 |
| Preparación académica | Escuela superior o menos | 36 | 4.6 |
| | Curso técnico | 32 | 4.1 |
| | Créditos universitarios | 61 | 7.8 |
| | Grado asociado | 53 | 6.8 |
| | Bachillerato | 324 | 41.6 |
| | Maestría | 201 | 25.8 |
| | Doctorado | 68 | 8.7 |
| | Otro (v.g., Certificaciones) | 1 | 0.1 |
| Estado civil | Soltero, divorciado o viudo | 438 | 56.2 |
| | Casado o convive | 336 | 43.1 |

| Variables | | f | % |
|-----------------------------|-----------------------|---------|------|
| Tipo de organización | Privada | 556 | 71.4 |
| | Pública | 151 | 19.4 |
| | Sin fines de lucro | 37 | 4.7 |
| | Federal | 30 | 3.9 |
| Tipo de industria | Servicio | 415 | 53.3 |
| | Educación | 150 | 19.3 |
| | Ventas | 144 | 18.5 |
| | Manufactura | 47 | 6.0 |
| | Agricultura | 8 | 1.0 |
| Su empleo es uno | Regular | 475 | 61.0 |
| | Por contrato | 165 | 21.2 |
| | Temporero | 117 | 15.0 |
| | Por temporada | 18 | 2.3 |
| Supervisa empleados | No | 550 | 70.6 |
| | Sí | 228 | 29.3 |
| Conoce a alguien LGBT | Sí | 739 | 94.9 |
| | No | 30 | 3.9 |
| Relación con persona LGBT | Amistad | 368 | 47.2 |
| | Familiar | 126 | 16.2 |
| | De trabajo | 91 | 11.7 |
| | Todas las anteriores | 163 | 20.9 |
| | Otro (v.g., paciente) | 4 | 0.5 |
| | Perspectiva política | Liberal | 449 |
| | Independiente | 160 | 20.5 |
| | Conservador | 151 | 19.4 |
| Se considera religioso | Sí | 426 | 54.7 |
| | No | 346 | 44.4 |
| Importancia de la religión | Muy importante | 240 | 30.8 |
| | Bastante importante | 227 | 29.1 |
| | Poco importante | 163 | 20.9 |
| | Nada importante | 142 | 18.2 |
| Va a actividades religiosas | De 1 a 2 veces al año | 281 | 36.0 |
| | Nunca | 223 | 28.6 |
| | Semanalmente | 152 | 19.5 |
| | Una vez al mes | 116 | 14.9 |

Instrumentos y materiales de la investigación

Primeramente, se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos para auscultar variables tales como edad, estado civil (en dos opciones: casado[a] o conviven con compañero[a] y soltero[a], divorciado[a] o viudo[a]), preparación académica y otros datos relacionados con el empleo. Para recopilar el resto de los datos, se utilizaron los cuestionarios presentados a continuación.

Planilla de religiosidad (Nieves-Rosa, 2012). Con esta planilla se auscultó si el participante se considera una persona religiosa; con qué grupo religioso se identifica; cuán importante es la religión en su vida y con qué regularidad participa en actividades religiosas. Algunas de las preguntas de esta sección se responden con un formato de respuesta tipo *Likert* de 4 puntos, donde 0 equivale a nada importante y 3 muy importante. La suma de esta planilla fluctúa de 0 a 12, donde 12 equivale a que la religión tiene un alto nivel de importancia.

Escala de prejuicio. La Escala de prejuicio hacia LG originalmente desarrollada por García en 1984 y modificada por Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), está compuesta por 46 reactivos que miden la AP hacia LG. Cada reactivo se contesta con una escala tipo *Likert* de 5 puntos con valores desde 1 (completamente de acuerdo) hasta 5 (completamente en desacuerdo). Según los autores, las puntuaciones que una persona puede obtener en esta escala van desde 46 a 230, donde un número mayor es indicador de mayor prejuicio. El alfa de Cronbach de esta escala en este estudio fue de $\alpha=.92$.

Escala de distancia social. La Escala de DS hacia LG, también desarrollada originalmente por García (1984) y modificada por Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), está compuesta de 10 reactivos que evalúan la DS dirigida a personas LG (5 reactivos para cada grupo). Cada reactivo se contesta con una escala de selección múltiple con las siguientes opciones: viviría bajo el mismo techo, los/as aceptaría como amigos/as, preferiría tenerlos/as como conocidos, los/as excluiría de mis relaciones sociales y no quisiera verlos. Las puntuaciones que una persona puede obtener en la escala total van desde 10 a 50, donde un número mayor es indicador de más distancia social. El alfa de *Cronbach* de esta escala en este estudio fue de $\alpha=.96$.

Procedimientos generales

Se contactaron personas mayores de 18 años que trabajaran y que fueran residentes de PR de manera directa e informal por parte de los investigadores y se anunció por medio de las redes sociales (i.e., *LinkedIn*, *Facebook*, *Twitter*). 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. Dicho enlace, llevó al participante a una plataforma en línea conocida como *www.SurveyMonkey.com*, que fue diseñada para llevar a cabo encuestas en línea seguras y análogas a métodos tradicionales. Por último, la investigación contó con la aprobación (# protocolo: SP17-08) de la Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Carlos Albizu para llevarse a cabo.

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 24 realizamos análisis descriptivos para explorar los datos sociodemográficos de los participantes. A su vez, examinamos la confiabilidad interna de cada una de las escalas aplicando el análisis de alfa *Cronbach*. Para el objetivo 1, llevamos a cabo análisis descriptivos de frecuencias y una correlación bivariada aplicando el coeficiente de *Pearson*. Con dicho análisis de correlación no se pretende establecer causa y efecto. Para evaluar el resto de los objetivos, llevamos a cabo pruebas de comparaciones de medidas utilizando las pruebas *t-Student* y *ANOVA*. Para estos objetivos se realizaron pruebas estadísticas de dos colas utilizando un nivel de significancia estadística de .05.

Resultados

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

Objetivo 1: describir los niveles de AP y de DS hacia las personas LG entre trabajadores que residen en PR.

Según Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), las potenciales puntuaciones que arroja la escala de prejuicio fluctúan entre 46 y 230, donde la puntuación mayor es reflejo de más prejuicio. Para este estudio, la puntuación promedio en esta escala fue de 85.47, lo cual implica niveles bajos de AP hacia las personas LG. En el caso de la escala de DS, las potenciales puntuaciones que arroja la escala fluctúan entre 10 y 50, donde la puntuación mayor es reflejo de más distancia social. Para este estudio, la puntuación promedio en dicha escala fue de 18.14, lo cual implica niveles bajos de DS hacia las personas LG.

Por último, para corroborar la asociación entre estas dos variables, se procedió a correlacionar la escala total de AP con la escala total de DS, y encontramos una relación directa, moderadamente alta y significativa, $r(777) =$

.63, $p < .01$ (dos colas) entre dichas escalas; esto refleja que, a medida que las puntuaciones de la escala de AP aumentan, también lo hacen las puntuaciones de la escala de DS. Del mismo modo, hubo una relación directa, moderadamente alta y significativa en la distancia social hacia los hombres gays, $r(777) = .76$, $p < .05$ (dos colas) y hacia las mujeres lesbianas, $r(777) = .74$, $p < .05$ (dos colas) por separado.

Objetivo 2: conocer los niveles de AP y de DS de los trabajadores hacia las personas LG considerando varias características sociodemográficas.

Las características sociodemográficas consideradas para este objetivo fueron la edad, la orientación sexual, el estado civil y la preparación académica de los trabajadores. Primeramente, para comparar la AP de los trabajadores considerando su edad, se recodificó la variable en rangos tomando en consideración las etapas de la teoría del desarrollo psicosocial de Erick Erikson (Feldman, 2007). El rango de edad fue interpretado de la siguiente forma: 21 a 40 años es adultez temprana; 41 a 59 años es adultez intermedia; y 60 años o más es adultez tardía.

Para analizar la variable edad se observó la prueba *Levene* la cual nos indica que las varianzas son desiguales, *Levene F* (2, 776)=15.60, $p < .05$. Al realizar el ANOVA *Welch*, el resultado fue significativo, *F* de Welch (2, 82.65)=11.56, $p < .05$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Games-Howell*, se encontró que los trabajadores entre las edades de 21 a 40 años ($M=82.66$, $DE=20.99$) se diferenciaron significativamente de los trabajadores entre las edades de 60 o más ($M=100.56$, $DE=34.18$); ello permite inferir que los trabajadores que fluctúan entre las edades de 21 a 40 años, muestran menores AP hacia las personas LG. Por otro lado, al comparar la DS del trabajador considerando su edad, se observó la prueba *Levene* la cual nos indica que las varianzas son desiguales, *Levene F* (2, 765)=7.44, $p < .05$. Al realizar el ANOVA *Welch*, el resultado fue significativo, *F* de Welch (2, 82.46)=12.70, $p < .05$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Games-Howell*, se encontró que los trabajadores entre las edades de 21 a 40 años ($M=17.40$, $DE=5.95$) se diferenciaron significativamente de los trabajadores entre las edades de 41 a 59 años ($M=19.74$, $DE=5.87$); ello permite inferir que las personas que fluctúan entre las edades de 21 a 40 años, muestran menor DS hacia las personas LG.

Al comparar la orientación sexual con los niveles de AP hacia las personas LG, encontramos que los trabajadores que se autoidentifican como heterosexuales ($M=90.32$, $DE=24.79$) manifiestan una mayor AP (en nivel bajo) hacia las personas LG en comparación con los trabajadores no-heterosexuales ($M=73.43$, $DE=10.88$), $t(775)=9.80$, $p < .01$, $d=.88$. Del mismo modo, los trabajadores heterosexuales ($M=19.18$, $DE=15.63$) mostraron una mayor DS (en nivel bajo) hacia las personas LG, $t(764)=7.58$, $p < .01$, $d=.30$. Por otro lado, al comparar el estado civil con los niveles de AP hacia las personas LG, encontramos que los trabajadores que marcaron la categoría de «casado o convive con su pareja» ($M=89.14$, $DE=27.46$) parecen manifestar mayor AP hacia las personas LG que los trabajadores que marcaron la categoría «soltero, divorciado o viudo» ($M=82.48$, $DE=18.48$), $t(554)=3.83$, $p < .01$, $d=.28$. Del mismo modo, los trabajadores que marcaron la categoría «casado o convive con su pareja» ($M=19.16$, $DE=6.35$) parecen mostrar mayor DS hacia las personas LG, $t(760)=4.15$, $p < .01$, $d=.30$.

Por último, al comparar la preparación académica con los niveles de AP hacia las personas LG, encontramos que los trabajadores que tienen carreras cortas (i.e., cursos técnicos o grados asociados) ($M=91.30$, $DE=28.56$) manifiestan mayor AP hacia las personas LG que los que tienen estudios universitarios subgraduados y graduados (i.e., bachillerato, maestría, doctorado) ($M=83.59$, $DE=20.59$), $t(773)=3.38$, $p < .01$, $d=.31$. Para DS, no hubo diferencias significativas en esta variable.

Objetivo 3: describir los niveles de AP y de DS hacia las personas LG de los trabajadores considerando la perspectiva política del trabajador.

Para comparar la AP y la perspectiva política del trabajador se observó la prueba de homogeneidad de varianzas de *Levene* la cual nos indica que las varianzas son desiguales, *Levene* $F(3,768)=41.25$, $p<.05$. Por tanto, se procedió a realizar un ANOVA *Welch* y éste resultó significativo, *F* de *Welch* $(3,51.70)=32.79$, $p<.05$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Games-Howell*, se encontró que los grupos que se diferenciaron significativamente fueron los de la perspectiva conservadora ($M=106.35$, $DE=32.34$) y los de la perspectiva liberal ($M=79.14$, $DE=16.35$); lo que permite inferir que los que tienen una perspectiva política liberal, muestran menores AP hacia las personas LG.

Por otro lado, para comparar el DS y la perspectiva política del trabajador, se observó la prueba de homogeneidad de varianzas de *Levene* la cual nos indica que las varianzas son iguales, *Levene* $F(3,758)=2.48$, $p>.05$. Luego, se procedió a realizar un ANOVA y éste resultó significativo, $F(3,758)=30.88$, $p<.05$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Bonferroni*, se encontró que los grupos que se diferenciaron significativamente fueron los de la perspectiva conservadora ($M=22.00$, $DE=7.60$) y los de la perspectiva liberal ($M=16.75$, $DE=5.18$); ello permite inferir que los que tienen una perspectiva política liberal, muestran menos DS hacia las personas LG.

Objetivo 4: identificar si existen diferencias en los niveles de AP y de DS hacia las personas LG considerando las prácticas religiosas de los trabajadores.

Primeramente, al comparar la AP hacia las personas LG entre los trabajadores que indicaron considerarse una persona religiosa versus los que no, los resultados reflejan que hubo diferencias significativas entre ambos grupos, $t(727)=8.07$, $p<.05$; $d=.56$. Al examinar los promedios, se encontró una puntuación media mayor en los trabajadores que se consideran una persona religiosa ($M=90.90$, $DE=25.90$), mientras que las personas que no se consideran religiosas la media fue de 78.56 ($DE=16.29$), siendo más favorable la actitud de los trabajadores que no se consideran una persona religiosa hacia las personas LG. Del mismo modo, al comparar los niveles de DS hacia las personas LG entre los trabajadores que indicaron considerarse una persona religiosa versus los que no, los resultados reflejan que hubo diferencias significativas entre ambos grupos, $t(756)=7.24$; $p<.05$, $d=.52$. Al examinar los promedios, encontramos que los trabajadores que sí se consideran una persona religiosa ($M=19.48$, $DE=6.22$) mostraron mayor DS hacia las personas LG que los que no se consideran religiosos ($M=16.43$, $DE=5.45$), siendo menor la DS de los trabajadores que no se consideran una persona religiosa hacia las personas LG.

Por otro lado, considerando que en la literatura (Nieves-Rosa, 2012; Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004) se identificó la participación en actividades religiosas como uno de los indicadores de prejuicios hacia las personas LG, se decidió realizar un ANOVA para comparar la regularidad con la que los trabajadores participan en actividades religiosas con su actitud hacia las personas LG. Al examinar la prueba de homogeneidad de varianzas de *Levene* observamos que las varianzas son desiguales, *Levene* $F(3,767)=34.25$, $p<.05$. Por tanto, se procedió a realizar un ANOVA *Welch* y éste resultó significativo, *F* de *Welch* $(3,323.68)=30.64$, $p<.05$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Games-Howell*, se encontró que los grupos que se diferenciaron significativamente fueron los que participan semanalmente de alguna práctica religiosa ($M=101.64$, $DE=31.89$) de los que nunca asisten ($M=76.56$, $DE=15.33$); ello permite inferir que los que nunca participan de actividades religiosas muestran menores AP hacia las personas LG.

Del mismo modo, para comparar la regularidad con la que los trabajadores participan en actividades religiosas con su DS hacia las personas LG, se observó la prueba de homogeneidad de varianzas de *Levene* la cual nos indica que las varianzas son desiguales, *Levene F* (3,758)=4.62, $p<.05$. Luego, se procedió a realizar un ANOVA y éste resultó significativo, *F de Welch* (3,341.3)=26.48, $p<.01$. Mediante análisis posteriores utilizando el método *Games-Howell*, se encontró que los grupos que se diferenciaron significativamente fueron los que participan semanalmente de alguna práctica religiosa ($M=21.64$, $DE=7.38$) y los que nunca asisten ($M=15.69$, $DE=5.45$); ello permite inferir que los trabajadores que nunca participan de actividades religiosas muestran menor distancia social hacia las personas LG.

Por último, examinamos con cuál de las siguientes prácticas religiosas el trabajador se identifica, de los participantes que respondieron a esta pregunta, un 43 % ($n=333$) expresó ser católico (ver Tabla 2 para el desglose del resto de los datos).

Tabla 2: ¿Con cuál de las siguientes prácticas religiosas usted se identifica?

| Variable | f | % | Variable | f | % |
|----------------|-----|------|-------------------|----|-----|
| Católico | 334 | 42.9 | Santería | 5 | 0.6 |
| Ateo/agnóstico | 176 | 22.6 | Judaísmo | 5 | 0.6 |
| Evangélico | 113 | 14.5 | Testigo de Jehová | 5 | 0.6 |
| Otra | 47 | 6.0 | Adventista | 4 | 0.5 |
| Pentecostal | 21 | 2.7 | Episcopal | 3 | 0.4 |
| Protestante | 19 | 2.4 | Mita | 2 | 0.3 |
| Bautista | 14 | 1.8 | Luterano | 2 | 0.3 |
| Espiritismo | 11 | 1.4 | Mormón | 1 | 0.1 |
| Metodista | 6 | 0.8 | No respondió | 11 | 1.4 |

Entre las respuestas provistas por parte de los participantes a la alternativa «otra» en la pregunta con cuál de las siguientes prácticas religiosas usted se identifica, los participantes indicaron: «creo en Dios, pero no en la religión», «hinduismo», «espiritual», «kabbalah», «meditación», «creo en Dios, pero no en divisiones religiosas» y «pensamiento crítico».

Discusión

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

Objetivo 1: describir los niveles de AP y DS hacia las personas LG entre trabajadores que residen en PR.

Los resultados de este estudio manifiestan la existencia de niveles bajos de AP y DS hacia las personas LG por parte de los trabajadores. Este cambio de actitud –niveles bajos de prejuicio– se podría atribuir a la aceptación social cada vez mayor hacia las personas LG en el mundo occidental. No obstante, se hace relevante destacar que hubo una alta participación de mujeres, así como de personas que se autoidentifican como no-heterosexuales. Diversos estudios (Fernández & Calderón, 2013; Nieves-Rosa, 2012; Rodríguez-Polo et al., 2017; Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004) consistentemente revelan que la AP hacia las personas que transgreden la heteronormativa varía cuando se consideran aspectos como el sexo (hombre/mujer) y las diversas orientaciones sexuales (heterosexuales vs. LGBTT) de las personas. La alta participación de personas o grupos que

históricamente han revelado tener niveles bajos de AP hacia las personas LG podría haber tenido un impacto en los niveles bajos encontrados que sugieren un cambio de actitud.

Por tanto, no podemos dar por hecho que los avances legales de la última década, tales como la aprobación en PR de la Ley 22 del 2013 que prohíbe el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo y la aprobación de los matrimonios civiles entre personas del mismo sexo en los EE. UU. (*Obergefell v. Hodges*, 2015) y PR (Orden ejecutiva No. OE-2015-021, 2015), han traído consigo un cambio de mentalidad de manera automática. Por ejemplo, cuando se hace referencia al trasfondo cultural puertorriqueño y a las investigaciones relacionadas al tema gay y lésbico, claramente se observa que todavía existe un consistente nivel de prejuicio en nuestra sociedad (Toro-Alfonso, 2007, 2008, 2009, 2012; Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004). Aún se acostumbra a menospreciar a las personas LG con burlas, mofas y chistes –incluido el contexto laboral– (Luiggi et al., 2015; Rodríguez-Polo et al., 2017; Rosario et al., 2009). De igual forma, los aspectos como la orientación sexual, la homofobia y la inversión de género aún funcionan –tanto social como laboralmente– como límites para la aceptación de las personas (Laureano, 2016; Toro-Alfonso, 2012; Vázquez et al., 2016). Otro asunto importante a destacar es que la supuesta actitud de neutralidad hacia las personas LG con tendencia hacia lo favorable, además de deseabilidad social, pudiera estar funcionando como un velo que fácilmente esconde actitudes más negativas orientadas a la discriminación (Campo, Rodríguez, & Trías, 2008; Coppari et al., 2014). Por otra parte, un factor que pudo haber incidido en los resultados es que hubo una participación muy alta de personas no-heterosexuales (29 %) si consideramos que los estimados de personas no-heterosexuales en la población general son mucho menores a 29 % (Inter News Service, 2013).

Objetivo 2: conocer los niveles de AP y DS hacia las personas LG de los trabajadores considerando varias características sociodemográficas.

Al examinar este objetivo considerando diversas variables demográficas de los trabajadores identificamos que, consistente con otros estudios (Coppari et al. 2014; Nieves-Rosa, 2012), aún permean las AP y la DS hacia las personas LG cuando se consideran factores como la edad, la orientación sexual, el estado civil y la preparación académica. Primeramente, al considerar la edad de los trabajadores, observamos un nivel menor de AP y DS hacia las personas LG entre los trabajadores que se encuentran en la etapa de adultez temprana (21 a 40 años) versus los que se encuentran en la etapa de adultez intermedia (40 a 59) y tardía (60 o más). Con respecto a lo anterior, podríamos deducir que los trabajadores que están en la etapa de adultez temprana, a diferencia de los trabajadores que están en la etapa de adultez intermedia o tardía, la exposición directa de este grupo –adultez temprana– a la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género como producto de los cambios sociales, económicos y políticos de las últimas décadas pudieran estar influyendo en su AP hacia dichas orientaciones sexuales no heterosexuales (Lespier & Santiago, 2016). Del mismo modo, la mayor exposición de este grupo generacional (v.g., *Millennials*) a personas LGBT durante su proceso de socialización cuando jóvenes y de su formación académica-profesional podría estar influenciando en estos cambios de actitud. Aunque culturalmente, como bien plantea Toro-Alfonso (2007), hay una costumbre de categorizar las personas a base de su orientación sexual; Dobbin y Kalev (2016) señalaron que cuando las personas se exponen de manera directa a una persona o grupo diferente, ya sea religioso, de raza, entre otros, aumenta la posibilidad de que modifiquen sus actitudes como producto de dicha interacción.

En segundo lugar, con respecto a la orientación sexual, observamos un nivel menor de AP y DS hacia las personas LG entre los trabajadores que se autoidentifican como no-heterosexuales (i.e., gays, lesbianas, bisexuales, transgénero, pansexuales) versus los que se autoidentifican como heterosexual. Aunque la orientación sexual

no es inherente a las AP y DS hacia una población particular, claramente se observa que los niveles de AP y DS son menores en las orientaciones e identidades de género que no responden a la heteronormatividad. Herek (2004) identificó un patrón cultural conocido como heterosexismo, el cual se manifiesta primordialmente entre las personas heterosexuales. Al ser éste un sistema ideológico que estigmatiza cualquier forma no-heterosexual de conducta, identidad y vida en una comunidad, puede llevar a que se desencadenen violencias de orden físico y/o acciones de discriminación y exclusión hacia la población LG. Por tanto, aunque en este estudio no se identificaron niveles altos de AP y DS que pudieran llevar a actos de violencia física, entendemos que sí podrían manifestarse formas sutiles de violencia.

En tercer lugar, con respecto al estado civil, aunque pudiéramos pensar que observamos un nivel menor de AP y DS hacia las personas LG entre los trabajadores que seleccionaron la categoría de «soltero, divorciado o viudo» versus los que seleccionaron la categoría de «casado o convive con su pareja», no podemos llegar a esta conclusión y tampoco podemos establecer comparaciones con los resultados de otros estudios por la forma en que esta variable fue categorizada al agrupar cinco alternativas muy distintivas en dos posibles respuestas, siendo ésta una limitación del presente estudio.

Por último, con respecto a la preparación académica, observamos un nivel menor de AP entre los trabajadores que poseen títulos universitarios tales como bachillerato y maestría, versus los que solo poseen un título de escuela superior o carrera corta, tales como un grado asociado o un curso técnico. Este hallazgo es similar al estudio de Coppari y colaboradores (2014) donde se puede observar que, a mayor educación, menor es el nivel de AP. Entendemos que dicho cambio de actitud podría atribuirse a la adquisición gradual de conocimientos acerca de la diversidad en la universidad y lo que implica su profesión en términos de la responsabilidad y la ética personal, profesional y social, lo cual requiere un nivel mayor de educación (Coppari et al., 2014).

Objetivo 3: describir los niveles de AP y DS hacia las personas LG de los trabajadores considerando la perspectiva política del trabajador.

Al considerar la perspectiva política, observamos un nivel menor de AP y DS hacia las personas LG por parte de los trabajadores que se autoidentifican con una perspectiva liberal. Según Marco (2005), para poder darle sentido a lo anterior, es conveniente distinguir entre una perspectiva conservadora y una liberal. Entendiéndose por conservador cuando la persona tiene ideas tradicionalmente relacionadas con la derecha (i.e., familia y matrimonio tradicionales; la defensa de los valores religiosos); y por liberal, cuando la persona tiene ideas tradicionalmente relacionadas con la izquierda (i.e., derechos de las minorías sexuales; equidad en el empleo; separación de Iglesia y Estado).

Asimismo, otro aspecto importante a tener en perspectiva es que, con el advenimiento de las democracias liberales a partir del siglo XIX, las orientaciones sexuales no-heterosexuales comenzaron a ser despenalizadas y consecuentemente despatologizadas, logros que son usualmente atribuidos a grupos con una perspectiva liberal (Moral de la Rubia, Valle de la O, & Martínez-Gómez, 2013). Por tanto, Marco (2005) señaló que las personas liberales exhiben menos prejuicios irracionales ligados al cissexismo que reproduce la heteronormativa social y, por consiguiente, se consideran como los que más se esfuerzan en hacerle entender a los demás que los gobiernos deben mantener su neutralidad en aspectos en los que están en juego cuestiones morales, siempre que éstas no interfieran con la ley.

Objetivo 4: identificar si existen diferencias en los niveles de AP y de DS hacia las personas LG considerando las prácticas religiosas de los trabajadores.

Consistentemente, la literatura ha identificado la participación en actividades religiosas como uno de los indicadores de las personas con prejuicios hacia hombres gays y mujeres lesbianas (Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004). Al igual que en el estudio de Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004) y Nieves-Rosa (2012), los hallazgos de este estudio confirman lo mencionado en la literatura. Es decir, los trabajadores que expresaron participar en actividades religiosas mostraron mayores niveles de AP y DS hacia las personas LG. Toro-Alfonso y Varas-Díaz señalaron que una posible explicación a esto es que las personas que se consideran religiosas y que participan de actividades religiosas usualmente reproducen los mitos, estereotipos y las creencias tradicionales de dichas instituciones religiosas en torno al rechazo de las personas LGBT. Por último, observamos que la AP y la DS hacia las personas LG se encuentran presentes principalmente en las personas que profesan la religión católica, protestante o evangélica, aspecto que fue semejante en relación a varios estudios (Coppari et al., 2014; Fernández & Calderón 2013, Nieves-Rosa, 2012; Toro-Alfonso & Varas-Díaz, 2004).

Conclusiones

A pesar de que esta investigación obtuvo resultados distintos a los estudios realizados por otros autores con muestras de estudiantes universitarios, podemos destacar que el prejuicio y la distancia social –aunque en niveles bajos– aún siguen presente, en este caso en personas adultas trabajadoras. Por tanto, es importante continuar auscultando las AP y la DS en el ámbito laboral, particularmente cuando en la actualidad coexisten trabajadores de diversas generaciones, de diversas denominaciones religiosas, de diversos trasfondos socioculturales, entre otros.

Sigue siendo relevante el que las empresas gestionen la diversidad de manera más transformacional, es decir, integrar iniciativas que trasciendan el circunscribirse a cumplir con las leyes de no-discriminación en el empleo impuestas por el Estado. Lo anterior es importante dado a que, aunque pudimos ver que la AP fue significativamente menor hacia las personas LG en personas que tienen mayor preparación académica o aquellas que indican no considerarse religiosas, aún hay diversos grupos de trabajadores que sí manifiestan una AP más negativa hacia esos trabajadores que transgreden la heteronormativa. Ante esto, Benítez (2001) destacó que en general, la población puertorriqueña a pesar de los diversos cambios sociales, aún manifiestan altos niveles de intolerancia hacia la deseabilidad de tener a personas LG como vecinos, compañeros de trabajo, entre otros.

Por último, aunque muchos de los trabajadores muestran niveles bajos de AP y DS hacia las personas LG en la actualidad, tal como señalan Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004): «el que continúe la percepción social de que las personas gays y lesbianas viven en pecado o que escogen un estilo de vida, abona a una discusión superficial y simplista sobre las orientaciones sexuales; además de que contribuye a la enajenación de un sector poblacional que ha sido históricamente marginado y relegado al escarnio y la mofa» (p. 547). Del mismo modo, cuando se hace referencia al trasfondo cultural puertorriqueño y a las investigaciones relacionadas a la población LGBT, claramente la orientación sexual, la homofobia y la inversión de género aún funcionan como límites para la aceptación de las personas (Toro-Alfonso, 2007, 2008, 2009, 2012), aspecto que vale la pena seguir auscultando con trabajadores en el contexto laboral.

Fortalezas y limitaciones

Como primera fortaleza, este estudio es el primero en PR con una muestra que sobrepasa los 300 participantes ($N=779$) y que ausculta el fenómeno en el contexto laboral. La diversidad de la muestra es otra fortaleza, ya que participaron en el estudio hombres, mujeres y personas transgénero. Del mismo modo, hubo representación de las diversas orientaciones sexuales e identidades de género; de más de 15 denominaciones religiosas, así como de personas no creyentes (v.g., ateos, agnósticos); y de los distintos tipos de industrias (v.g., pública, privada, federal y sin fines de lucro).

Por otra parte, este estudio contiene ciertas limitaciones metodológicas. En primer lugar, la AP y DS social hacia las personas LG identificada podría ser distinta a la informada, ya sea por la deseabilidad social o porque dichas AP y DS son identificadas partiendo de la propia opinión del trabajador, la cual podría estar sesgada. En segundo lugar, los participantes fueron seleccionados por disponibilidad, lo que impide poder generalizar los resultados del estudio al resto de la población en PR. En tercer lugar, el instrumento solo ausculta las actitudes y distancia social de la gente hacia las personas LG, por lo que no se puede generalizar a toda la comunidad LGBT. En cuarto lugar, a pesar de que se destaca como una fortaleza la diversidad de la muestra, una limitación es la poca participación de trabajadores que se autoidentifican como persona transgénero. En quinto lugar, para el estado civil, es necesario separar las distintas categorías de manera que se pueda realizar comparaciones entre estas categorías, comparar resultados con otros estudios y llegar a conclusiones respecto a esta variable. Por último, al usarse la técnica de muestreo de bola de nieve, es probable que los participantes compartan las mismas características (v.g., edad, tipo de empleo, preparación académica, creencias religiosas).

Recomendaciones

Recomendamos volver a replicar el estudio cubriendo más áreas geográficas, otros niveles de escolaridad de los trabajadores y separando las categorías para estado civil para explorar posibles diferencias en las AP y la DS entre, por ejemplo, personas casadas y personas que conviven. Exhortamos a explorar las AP y la DS hacia otras orientaciones sexuales e identidades de género (i.e., bisexuales, transgénero). Asimismo, alentamos a que se continúe investigando el tema en el contexto laboral, particularmente porque los cambios recientes en la legislación laboral que protegen a la población LGBT no garantizan que se dé automáticamente un cambio en la mentalidad de las personas ni en el ámbito laboral. Por último, recomendamos auscultar el estrés que enfrentan las minorías sexuales al tener que lidiar con las actitudes y distancia social por parte de sus compañeros de trabajo y profundizar en cómo eso pudiera afectar el nivel de involucración en los trabajadores de diversas minorías sexuales.

Aportaciones para la psicología industrial y organizacional

La contribución principal de esta investigación es haber examinado la AP y la DS de los trabajadores hacia las personas LG en el ámbito laboral, lo que aporta a la necesidad de visibilizar los asuntos que afectan a la población LGBT en una sociedad heteronormativa. Asimismo, este estudio provee información relevante relacionada a las minorías sexuales, aspecto que permite a las organizaciones desarrollar programas de diversidad más inclusivos y LGBT-amigables. Estos datos permiten que los profesionales de la disciplina puedan desarrollar intervenciones tomando en consideración la cultura y las minorías sexuales; y a su vez, crear políticas que atiendan adecuadamente el fenómeno de la diversidad y la inclusión en el trabajo.

Referencias

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Banuchi, R. (2017, mayo 12). Presentan un proyecto para la restauración de la libertad religiosa. *Metro*. Recuperado de <https://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/presentanunproyectoralarestauraciondelalibertadreligiosa-2320179/>
- Benítez, J. (2001). *Reflexiones en torno a la cultura política de los puertorriqueños (entre consideraciones teóricas y la evidencia empírica)*. San Juan, PR: Editorial del Instituto de Cultura Puertorriqueña.
- Brown, E., & Balingit, M. (2017, febrero 23). Trump's withdrawal of guidance on transgender student rights leaves bathroom questions up to schools and states. *The Washington Post*. Recuperado de https://www.washingtonpost.com/local/education/trumps-withdrawal-of-guidance-on-transgender-student-rights-leaves-bathroom-questions-up-to-schools-and-states/2017/02/23/f91e0c22-f9d2-11e6-9845-576c69081518_story.html?utm_term=.a90b336f101c
- Campo, K., Rodríguez, M., & Trías, L. (2008). Actitudes de los estudiantes universitarios hacia la homosexualidad. *Psicología*, 27(2), 89–118.
- Coppari, N., Arcondo, G., Bagnoli, L., Chaves, M., Corvalán, M., Enciso, A., . . . 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, julio-septiembre). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>
- Eilperin, J. (2017, junio 16). Commerce Department cuts LGBT Protections -Then Restores Them-in Equal Opportunity Policy Statement. *The Washington Post*. Recuperado de https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/06/15/commerce-department-cuts-lgbt-protections-from-its-equal-opportunity-policy-statement/?utm_term=.70dce07dd3af
- Eilperin, J., Brown, E., & Fears, D. (2017, mayo 29). Trump administration plans to minimize civil rights efforts in agencies. *The Washington Post*. Recuperado de https://www.washingtonpost.com/politics/trump-administration-plans-to-minimize-civil-rights-efforts-in-agencies/2017/05/29/922fc1b2-39a7-11e7-a058-ddbb23c75d82_story.html?utm_term=.89767a5d469f
- Feldman, R. S. (2007). *Desarrollo psicológico a través de la vida* (4^{ta} ed.). DF, México: Pearson.
- 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.
- Herek, G. M. (2000). Sexual prejudice and gender: Do heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men differ? *Journal of Social Issues*, 56(2), 251–266. <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00164>
- Herek, G. M. (2004). Beyond "homophobia": Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Journal of National Sexuality Resource Center*, 1(2), 6–24.

- Hirschfeld, J., & Cooper, H. (2017, julio 26). Trump says transgender people will not be allowed in the military. *The New York Times*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/2017/07/26/us/politics/trump-transgender-military.html>
- Inter News Service. (2013). Más de 48,000 personas son gays, lesbianas y bisexuales en la Isla. *Metro Noticias PR*. Recuperado de <https://www.metro.pr/pr/noticias/2013/03/17/mas-de-48000-personas-son-gays-lesbianas-y-bisexuales-en-la-isla.html>
- Itkowitz, C. (2017, enero 20). LGBT rights page disappears from White House web site. *The Washington Post*. Recuperado de https://www.washingtonpost.com/local/2017/live-updates/politics/live-coverage-of-trumps-inauguration/lgbt-rights-page-disappears-from-white-house-web-site/?utm_term=.f0f8e9553cb3
- Laureano, J. E. (2016). *San Juan Gay: Conquista de un espacio urbano 1948-1991*. San Juan, PR: Editorial Instituto de Cultura Puertorriqueña.
- Lespier, Z., & Santiago, G. (2016). Introduciendo la diversidad de nuestra comunidad. En M. Vázquez, A. Martínez, M. Francia, & J. Toro-Alfonso (Eds.), *LGBT 101: Una mirada introductoria al colectivo* (pp. 8–19). Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Ley 22: Ley para establecer la política pública del gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado, Expediente Legislativo P. del S. 238 (2013).
- 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.
- Marco, J. M. (2005). Conservadores, liberales y neoconservadores. Fundamentos morales de una sociedad libre. *Cuadernos de Pensamiento Político*, 8, 129–140.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in LGB populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. doi:10.1037/0033-2909.129.5.674.
- Moral de la Rubia, J., Valle de la O., A., & Martínez-Gómez, E. (2013). Evaluación del rechazo hacia la homosexualidad en estudiantes de medicina y psicología con base en tres escalas conceptualmente afines. *Psicología Desde el Caribe*, 30(3), 526–550.
- Nazario, J. A. (2016). Desde la demonización a la aceptación: la religión y la espiritualidad como factores protectivos o factores de riesgo en la población LG. En M. Vázquez, A. Martínez, M. Francia & J., Toro-Alfonso (Eds.), *LGBT 101: Una mirada introductoria al colectivo* (pp. 247–266). Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Nieves-Rosa, L. E. (2012). Homofobia al estilo universitario. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 23, 62–76.
- Obergefell v. Hodges, 576 U.S. 14556 (2015). Recuperado de <https://noticiasmicrojuris.files.wordpress.com>
- Orden ejecutiva No. OE-2015-021. (2015). Recuperado de <https://www.fortaleza.pr.gov/content/gobernador-firma-orden-ejecutiva-para-garantizar-trato-igualitario-matrimonios-entre-parejas>
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203–1215. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613

- Piña-Osorio, J. M., & Aguayo-Rousell, H. B. (2015). Homofobia en estudiantes universitarios de México. *Región y Sociedad, 64*, 5–35.
- Robles-Reina, R. (2014). *Actitudes prejuiciadas hacia las personas homosexuales* (Tesis inédita). Universidad de Granada, Granada, España.
- Rodríguez-Madera, S. L., & Toro-Alfonso, J. (2003). La comunidad de la cual no hablamos: Vulnerabilidad social, conductas de riesgo y VIH/SIDA en la comunidad transgénero de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 33*, 7–40.
- Rodríguez-Díaz, C. E., Martínez, J., Jovet-Toledo, G., Vélez, C., Hernández, N., Escotto, B., & Mulinelli, J. (2016). Challenges for the well-being of and health equity for LGB people in Puerto Rico. *International Journal of Sexual Health, 28*, 286–295. doi:10.1080/19317611.2016.1223252.
- Rodríguez-Polo, J., Santiago, J., Lorenzo, W., Torres, K., Quiñones, S., Delgado, Y., . . . Morales, B. (2017). 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. *Revista Ciencias de la Conducta, 32*(1), 200–234.
- 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.
- Toro-Alfonso, J. (2007). *By way of exclusion: Homophobia and citizenship in Puerto Rico*. San Juan, PR: Commonwealth of Puerto Rico, Civil Rights Commission.
- Toro-Alfonso, J. (2008). Ciudadanía condicionada: Percepción de la comunidad gay sobre la tolerancia en Puerto Rico. *Revista de Ciencias Sociales, 19*, 42–69.
- Toro-Alfonso, J. (2009). La inversión del género como límite a la aceptación de empleados/as de agencias de gobierno en Puerto Rico hacia la comunidad gay en Puerto Rico. *Cuadernos de la Revista Cayey, 3*, 140–156.
- Toro-Alfonso, J. (2012). El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual. *Terapia Psicológica, 30*, 71–76. doi:10.4067/S0718-48082012000200007
- Toro-Alfonso, J., & Varas-Díaz, N. (2004). Los Otros: prejuicio y distancia social hacia hombres gay y lesbianas en una muestra de estudiantes de nivel universitario. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 4*, 537–551.
- Toro-Ortiz, C., Veray, J., & Nazario, J. (2011). Actitudes hacia las parejas del mismo sexo: Predictores sociodemográficos en estudiantes de programas graduados de psicología. *Revista Ciencias de la Conducta, 26*(1), 153–178.
- Vázquez, M., Martínez, A., Francia, M., & Toro-Alfonso, J. (Eds.). (2016). *LGBT 101. Una mirada introductoria al colectivo*. Hato Rey, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- 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.