



Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

**La expresión auténtica de las identidades LGB en el trabajo: efectos de las
microagresiones, identidad social y heterosexismo internalizado**

David Francisco Torres Vinelli

Brasilia

Diciembre 2022



Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

**La expresión auténtica de las identidades LGB en el trabajo: efecto de las
microagresiones, identidad social y heterosexismo internalizado**

David Francisco Torres Vinelli

Director: Prof. Dr. Tiago Jesse Souza de Lima

Disertación presentada al programa
de Posgrado en Psicología Social,
del trabajo y de las Organizaciones
(PPG- PSTO/UnB) como requisito
para la obtención de título de
Maestría en Psicología

Brasilia

Diciembre 2022

Las microagresiones y la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo de Ecuador: Un Modelo Teórico

Proyecto de disertación presentado y evaluado por el comité de cualificación constituido por:

Prof. Dr. Tiago Jesse Souza de Lima (*Presidente – Director*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dra. Katia E. Puente-Palacios (*Miembro – Interno*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dra. Elza Maria Techio (*Miembro - Externo*)
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Brasilia, 16 de diciembre de 2022

Agradecimientos

Quiero comenzar esta presentación agradeciendo a mi director Prof. Dr. Tiago Jesse Souza de Lima, quien, sin su conocimiento y guía en los momentos más críticos de la investigación, hoy este momento no sería una realidad. Muchas gracias por todo el apoyo, por confiar en mí, en mis ideas y ayudarme a direccionarlas hasta este momento.

Agradezco a cada uno de los profesores que conforman el Programa de Psicología Social, del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Brasilia, ciertamente sus valiosas contribuciones durante las horas de aula me permitieron evolucionar a nivel académico y personal. Quiero hacer una mención especial a los profesores que han aceptado formar parte del comité evaluador, Prof. Dra. Katia E. Puentes-Palacios y Prof. Dra. Elza Techio. Para mí es una honra tenerlos hoy acompañándome.

Agradezco de manera especial a la Universidad de Brasilia, y a todos quienes hacen parte de ella, por haberme albergado en su casa durante este proceso y permitirme reencontrarme con el maravilloso mundo de la academia y la cultura brasileña. Además, de haberme permitido tener la suerte de conocer personas maravillosas que, han conseguido hacerme olvidar la distancia y hacerme sentir en casa.

Aprovecho también para agradecer a las instituciones LGBTIQ, los dirigentes y todos los que participaron de este proyecto. Sin su participación y ayuda en divulgación, no habría podido lograr este objetivo.

Quiero finalizar agradeciendo de manera especial a mi madre, María Augusta Torres Vinelli, que me ha enseñado a través de acciones, palabras, cariño y ternura que, amar significa también, apoyar e incentivar al otro a seguir sus sueños, pese a que estos lo lleven a miles de kilómetros de distancia.

A mi madre.

Torres, D., F. (2022). Las microagresiones y la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo de Ecuador: Un Modelo Teórico. Disertación de maestría, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidad de Brasilia, Brasilia, Brasil.

Resumen

La presente disertación tuvo como objetivo principal recoger evidencias empíricas sobre el efecto de las microagresiones en la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos laborales de Ecuador. Con este objetivo se planteó un modelo teórico con cuatro variables: Microagresiones (VI), Autenticidad en el trabajo (VD) y la Identidad LGB como variable moderadora y el Heterosexismo Internalizado como variable mediadora de esta relación. Para esto, se procedió a la adaptar y traducir tres escalas de la literatura al castellano y al entorno de trabajo, para la mensuración de las variables del modelo y a través de un modelaje de ecuaciones estructurales evaluar las correlaciones entre las variables propuestas. Para cada uno de los estudios se obtuvo la participación de trabajadores LGB de Ecuador, para completar tres escalas: Microagresiones ($N = 227$) con un total de 21 ítems, Autenticidad en el trabajo ($N = 263$) con 12 ítems y finalmente para una escala de identidad LGB ($N = 240$) con 27 ítems. Para comprobar las estructuras originales de cada escala se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), se utilizó como estimador Diagonally Weighted Least Squares (DWLS), declarando los ítems como variables ordinales. Los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); Standardized Root Mean Residual (SRMR); Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA). Se Obtuvieron excelentes índices de ajuste estadístico para cada una de las versiones adaptadas y traducidas, por lo que se concluye que las herramientas son adecuadas para medir lo que se proponen. Finalmente, se evaluó las relaciones planteadas en el modelo teórico cuyos índices de ajuste TLI (.98) y RMSEA (.045) fueron excelentes, con la finalidad de valorar cuatro hipótesis, (H1) relación entre

la vivencia de microagresiones y la expresión auténtica de identidades LGB en el trabajo, (H2) la identidad como variable moderadora de la relación Microagresiones y Autenticidad, (H3) relación entre el Heterosexismo Internalizado y la autenticidad en el trabajo, y (H4) el Heterosexismo Internalizado como variable mediadora. Si bien este estudio no alcanzó la evidencia empírica para sustentar la hipótesis uno, lo que podría sugerir que la decisión de expresar la sexualidad abiertamente en el entorno de trabajo no se puede explicar como resultado de la vivencia de microagresiones. Se obtuvo evidencia estadística para sustentar la hipótesis número dos, sobre la relación entre el Heterosexismo Internalizado y la Autenticidad en el trabajo. Si bien la hipótesis 3 no pudo ser testada por falta de evidencia de relación entre microagresiones y autenticidad y no se encontró efectos de mediación del Heterosexismo Internalizado en esta relación, ambas hipótesis también fueron descartadas. Sin embargo, explorando los datos, se observó una relación de mediación del Heterosexismo Internalizado en la relación entre Afirmación de la Identidad y la Autenticidad en el Trabajo. Esto podría indicar que existe una relación entre identidades en conflicto cuyo efecto aumenta en presencia de altos niveles Heterosexismo Internalizado lo que podría desencadenar adaptaciones inauténticas de la identidad sexual u ocultamiento de esta en los entornos de trabajo. Este estudio tiene validez práctica pues aporta herramientas con robustos índices estadísticos para su aplicación en entornos de trabajo ecuatorianos para la construcción de encuestas de clima laboral, satisfacción o entrevistas de salida permitiendo contar con un criterio técnico para toma de decisiones y la gestión de personas.

Palabras clave: microagresiones, LGBTQI+, autenticidad, heterosexismo, trabajo, escala

Abstract

The main objective of this dissertation was to collect empirical evidence on the effect of microaggressions on the authentic expression of LGB identities in Ecuador's work environments. With this objective, a theoretical model was proposed with four variables: Microaggressions (VI), Authenticity at work (DV) and LGB Identity as a moderating variable and Internalized Heterosexism as the moderating variable of this relationship. For this, we proceeded to adapt and translate three scales of the literature into Spanish and the work environment of Ecuador, for the measurement of the variables of the model and through a modeling of structural equations validate the forces of the proposed variables. For each of the studies, the participation of LGB workers from Ecuador was obtained, whose participation was divided for Microaggressions ($N = 227$) for a scale of 21 items, Authenticity at work ($N = 263$) for a scale of 12 items and for the identity scale ($N = 240$) for a scale of 27 items. To check the original structures of each scale, a Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed, Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) was used as an estimator, declaring the items as ordinal variables. The absolute adjustment indices adopted in this paper were: χ^2 ; χ^2/df ; Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); Standardized Root Mean Residual (SRMR); Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA). Excellent statistical adjustment indices were obtained for each of the adapted and translated versions, so it is concluded that the tools are adequate to measure what is proposed. Finally, we evaluated the relationships raised in the theoretical model whose adjustment indices TLI (.98) and RMSEA (.45) were also excellent, in order to assess four hypotheses, (H1) relationship between the experience of microaggressions and the authentic expression of LGB identities at work, (H2) identity as a moderating variable of the Microaggressions and Authenticity relationship,

(H3) relationship between Internalized Heterosexism and authenticity at work and Internalized Heterosexism as a mediating variable (H4). While this study did not reach the empirical evidence to support hypothesis one, which could suggest that the decision to express sexuality openly in the work environment is complex and cannot be fully explained as a result of the experience of microaggressions. Statistical evidence was obtained to support our hypothesis number two, on the relationship between Internalized Heterosexism and Authenticity at work. Although hypothesis 3 could not be tested due to lack of evidence of relationship between VI and RV on H1, and no mediating effects of Internalized Heterosexism were found in this relationship, both hypotheses were also discarded. However, exploring the data, a mediating relationship of Internalized Heterosexism was observed in the relationship between Affirmation of Identity and Authenticity at Work. This could indicate that there is a relationship between conflicting identities whose effect increases in the presence of high levels of Internalized Heterosexism which could trigger inauthentic adaptations of sexual identity or concealment of it in work environments. This study has practical validity because it provides tools with robust statistical indices for its application in Ecuadorian work environments for the construction of work climate surveys, satisfaction or exit interviews allowing to have a technical criterion for decision making and people management.

Keywords: microaggressions, LGBTQI+, authenticity, heterosexism, work, scale

Índice

Introducción.....	10
Autenticidad en el trabajo	22
Ser LGB dentro del entorno laboral.....	27
La discriminación en el trabajo: Microagresiones	31
Internalización del estigma: Heterosexismo Internalizado.	35
El presente estudio	37
Estructura de la disertación	38
Referencias.....	40
Manuscrito 01: Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB), una Adaptación con Trabajadores Ecuatorianos.	54
Introducción.....	¡Error! Marcador no definido.
Método.....	64
Participantes	64
Instrumento	64
<i>Adaptación transcultural y traducción del instrumento</i>	<i>65</i>
Procedimiento	66
Análisis de datos	66
Resultados	67
Discusión	71
Referencias.....	75
Manuscrito 02: Sí, soy LGB: Propuesta de una escala de autenticidad para trabajadores con diversidad sexo/generica en Ecuador.	80
Introducción.....	¡Error! Marcador no definido.
Método.....	88
Participantes	88
Instrumento	89
<i>Adaptación transcultural y traducción del instrumento</i>	<i>90</i>
Procedimiento	90
Análisis de datos	91
Resultados	92
Discusión	95
Manuscrito 03: Hacia identidades sexo/genéricas positivas en Ecuador: Propuesta de una traducción y adaptación de un instrumento de evaluación.	106
Introducción.....	¡Error! Marcador no definido.

Método	113
Participantes	113
Instrumento	113
<i>Adaptación transcultural y traducción del instrumento</i>	114
Procedimiento	115
Análisis de datos	115
Resultados	116
<i>Análisis de Confiabilidad</i>	119
Discusión	120
Referencias	123
Manuscrito 04: Efecto de las microagresiones, identidad social y heterosexismo internalizado sobre la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo	129
Introducción	¡Error! Marcador no definido.
Método	139
Participantes	139
Instrumentos	139
Procedimiento	141
Análisis de Datos	141
Resultados	142
Discusión	146
Referencias	151
Discusión General	158
Apéndices	168
Apéndice A – Formulario de Consentimiento Informado	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice B – Cuestionario sociodemográfico	170
Anexos	172
Anexo A - Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB)	172
Anexo B - Soy LGB En El Trabajo - SLGB-T	174
Anexo C - La Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual – LELGB	176

A inicios del 2013, en Ecuador, la empresa Dulcafe S.A. representante de la marca Sweet & Coffee, despidió intempestivamente a dos de sus colaboradoras transgénero, por presentarse con ropa femenina a un evento corporativo (Paredes, 2020). El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC, 2013), realizó un estudio sobre las condiciones de vida e inclusión social de poblaciones LGBT, donde se indicó que el 70,9% de la muestra había experimentado discriminación debido a su orientación sexual/identidad de género en entornos familiares, pero también en ámbitos de salud, educación, justicia y trabajo. En lo que se refiere a los entornos de trabajo, el INEC reportó que el 43,8% sufrió discriminación, el 27,6% exclusión y el 22% violencia. Además, un estudio sobre políticas de diversidad en las organizaciones mostró que sólo el 26% de los empleados LGB sienten que los programas de diversidad que plantean sus organizaciones les benefician (Krentz et al., 2019).

En el 2012, el entonces presidente de Ecuador, el Ec. Rafael Correa Delgado nombró, como ministra de salud a la activista lesbiana Carina Vance, que permitió que el aparato estatal vuelque su atención sobre una creciente red de al menos 200 clínicas de deshomosexualización que operaban de manera clandestina e ilegal esparcidas a lo largo y ancho del país (Lind & Keating, 2013). En estos centros de “cura de la homosexualidad” se usa como métodos de tratamiento: el secuestro para ingresar a la clínica, el encierro, el aislamiento con el exterior, el acoso sexual, violación “correctiva”, torturas, tratos crueles, inhumanos y degradantes. Situaciones que muchas veces se dan en estrecha complicidad con sus núcleos familiares más cercanos como padres, madres o esposos (Marcos & Cordero, 2009). Pese a que hoy por hoy, en Ecuador existe un marco legal que protege y sanciona los actos de odio y tortura, se continua negligenciando la identificación y cierre de estos centros como sus respectivas

sanciones contra sus directores, por parte de las autoridades estatales (Naciones Unidas, 2017).

Este contexto evidencia la discriminación e injusticia institucionalizada que sufren las personas LGBT+ en Ecuador en la actualidad, pese a en teoría y ley ser una población protegida contra estos mismos hechos. A este escenario se suman las dificultades particulares que estas personas deben afrontar, como el hecho de tener que escoger si ocultar o expresar su identidad sexual dentro de las diferentes esferas sociales. En el entorno laboral, específicamente, la decisión de ocultar la identidad sexual suele tener como objetivo evitar las consecuencias que conlleva tener una orientación sexual que no se encuadra en las expectativas heteronormadas de la sociedad y de esta manera proteger su carrera profesional y estabilidad laboral (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006; Trau & Hartfel, 2007).

El ocultamiento de la identidad sexual como también el miedo de ser “descubiertos” tiene como consecuencia que muchos de los actos discriminatorios en contra de estas poblaciones queden en el anonimato y la impunidad (Pires & Firmino, 2018). Pero también hay estudios que sugieren que este ocultamiento, afecta la salud (e.g., Livinston et al., 2020), el bienestar psicológico y el desarrollo profesional para estos individuos ya que deben ajustar de manera artificial aspectos de su identidad y expresión (Ragins & Cornwell, 2001).

En el contexto ecuatoriano, en el cual esta investigación de esta disertación fue desarrollada, el ocultamiento de la orientación sexual en los contextos de trabajo ocurre, en parte, por la amenaza real de sufrir ataques discriminatorios (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013; Paredes, 2020), como puede evidenciarse a partir de la noticia presentada en la apertura de esta introducción y el estado de indefensión en donde estas prácticas continúan sin que existan respuestas ni culpados por parte de las

autoridades del país (Naciones Unidas, 2017). Pese a las luchas y muchas conquistas alcanzadas en temas de derechos por parte de los grupos LGBT: la despenalización de la homosexualidad en noviembre del año 1997, a raíz del incidente suscitado en Abanicos Bar en la ciudad de Cuenca tras el arresto y abuso policial en contra de un grupo de mujeres transexuales (Garrido, 2017); la legalización y reconocimiento del matrimonio civil entre parejas del mismo sexo emitido por la Corte Constitucional del Ecuador a través de sentencia Nro. 11-18- CN/19 (Corte Constitucional Ecuador, 2019); y la reciente creación por parte del gobierno nacional de la Subsecretaría de Diversidades con el objetivo de crear políticas públicas para erradicar la violencia contra las personas en razón de su orientación sexual y/o identidad de género (“Gobierno Crea la Subsecretaría de Diversidades”, 2021); parece que el goce real de estos derechos aún reposa en el papel y que, a pesar de llevar más 20 años de la despenalización de la homosexualidad en Ecuador, no se ha logrado despatologizar la misma en el imaginario social de los ecuatorianos (Flores, 2018).

La discriminación contra minorías sexuales se extiende en diferentes contextos. En Reino Unido, un estudio sobre las expectativas que tiene hombres gays y mujeres lesbianas respecto al entorno de trabajo (Hunt & Dick, 2008), concordaron que aquellas personas que expresan de manera abierta su identidad sexual en estos entornos son más productivas. Sin embargo, y en paralelo, este mismo grupo expresó sentir miedo de ser albo de actos discriminatorios en el trabajo si se descubre su identidad sexual.

Consideramos importante en este punto recalcar que, en lo referente al contexto ecuatoriano, existe escasa literatura que recoja las experiencias con microagresiones contra los individuos LGB dentro de los contextos laborales. Esto se evidencia, al introducir en Google Académico las palabras clave, “microagresiones”, trabajo, LGBTI y Ecuador; con un corte que abarca los últimos diez años (2011 - 2021), y que produce

una búsqueda que arroja como resultado apenas once enlaces. De estos once resultados, se puede encontrar una tesis de maestría realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú (cuyo resultado se encuentra duplicado). Dos tesis, una de la Universidad de Manizales y otra de la Universidad de Caldas en Colombia que no están enmarcadas en el contexto ecuatoriano. Los siguientes siete enlaces corresponden a un estudio de inclusión de diversidad en el contexto organizacional ecuatoriano publicado por la Universidad de Sevilla y la Revista de Cultura y Paz, además de un estudio sobre cissexismo en la construcción de identidad transgénero, de la Universidad San Francisco de Quito. Un artículo de revista sobre identidades sexo genéricas en ámbitos educativos, un estudio de discurso sobre identidades transgénero en un canal de Youtube de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, un estudio jurídico sobre las uniones de hecho entre parejas homoafectivas en América Latina de la Universidad Técnica Particular de Loja y un artículo sobre personas LGBTI en situación de movilidad humana de la Defensoría del Pueblo del Ecuador, que al momento de la consulta se encontraba fuera de línea.

Esto parece sugerir que el estudio de discriminación en entornos laborales contra minorías aún es escaso en el país. Entendemos que el estudio de fenómenos como la discriminación dentro de entornos laborales es importante ya que, muchos individuos que se enmarcan en las diferentes identidades experimentan de manera generalizada y persistente, discriminación laboral, lo que lleva a la disminución física y emocional del bienestar, menores salarios, afecta su avance de carreras, como también produce menor satisfacción en el trabajo y productividad (DeSouza et al., 2017).

En una revisión de literatura (Cubrich, 2020), se recoge que los individuos del conglomerado LGBT tienen experiencias laborales, marcadamente diferentes en comparación con sus contrapartes heterosexuales. Muchos autores parecen apuntar que

el origen de estos comportamientos discriminatorios tiene su origen en la homofobia y el heterosexismo que a pesar de ser muchas veces términos utilizados en un sentido intercambiable representan dos conceptos diferentes. En 1972, George Weinberg presenta por primera vez la definición de homofobia como el “miedo de estar cerca de homosexuales, y en el caso de los propios homosexuales sentimientos de autodesprecio”, este nuevo acercamiento ayudó a cambiar el foco de atención sobre la homosexualidad como patología individual hacia un problema social. Esta nueva definición marcó una diferencia en la manera popular de pensar sobre la homosexualidad y las minorías sexuales, sin embargo, presenta algunas limitaciones para la investigación científica principalmente porque presenta a la hostilidad hacia los homosexuales como una fobia, que de acuerdo al criterio clínico se entiende como una respuesta de miedo intenso asociada con síntomas fisiológicos desagradables que interfieren con la vida del individuo y que el mismo reconoce como irracionales. Esta concepción limita el entendimiento del fenómeno al nivel individual dejando de lado fuerzas de orden social que indudablemente también influyen en la aversión a la homosexualidad (Herek & McLemore; 2013).

A modo de complementar esta visión, Welsler-Lang (2001), definió el heterosexismo como una construcción bajo el presupuesto de que la heterosexualidad es la única forma válida de vivir la sexualidad. El heterosexismo es entonces una forma de discriminación y opresión a partir de una distinción basada en la orientación sexual. Consiste en la promoción incesante, por parte de las instituciones y/o individuos, de la superioridad de la heterosexualidad y la subordinación de la homosexualidad, asumiendo que la heterosexualidad es la orientación "predeterminada". Para Sears (1997) el sentimiento social sobre la superioridad de la heterosexualidad se evidencia en

la exclusión, por omisión o sistemática, de personas no heterosexuales en políticas, procesos, eventos o actividades en las diferentes esferas sociales.

El heterosexismo (Herek, 1990) también se entiende como un sistema ideológico que niega y estigmatiza cualquier forma de comportamiento, relación o comunidad no-heterosexual. Como el sexismo, racismo y otras ideologías opresivas, el heterosexismo se manifiesta tanto a nivel social e institucional (Heterosexismo Cultural) como también en actitudes y comportamientos individuales (Heterosexismo Psicológico). Para evitar las limitaciones que el término homofobia presupone y tomando en cuenta el importante componente social y cultural presente en las actitudes negativas de los heterosexuales en contra de las minorías sexuales, esta aversión no puede entenderse como una patología solamente psicológica individual sino como la internalización de un estigma cultural y social.

El Estigma Sexual (Herek & McLemore, 2013) se refiere a "la consideración negativa, al estado de inferioridad, y relativa impotencia que la sociedad acuerda colectivamente sobre los individuos no heterosexuales, sus comportamientos, identidades, relaciones o comunidades". Presupone un fenómeno cultural además de psicológico, que comprende el conocimiento compartido por los miembros de una sociedad sobre el estado devaluado de la homosexualidad y las minorías sexuales en relación a la heterosexualidad y los heterosexuales. Este estigma sexual cuando es interiorizado por individuos homosexuales tiene como resultado la introyección de esta visión negativa de la sociedad sobre la propia homosexualidad, conocida también como heterosexismo internalizado. A su vez, la introyección de este estigma sexual por individuos heterosexuales se traduce en actitudes negativas hacia miembros de minorías sexuales, conocido también como prejuicio sexual.

La vivencia de estigma y prejuicio sexual (McConnell et al., 2018), generan un tipo de estrés único a las minorías, que en el caso de hombres gays y mujeres lesbianas deben enfrentar por el simple hecho de su orientación sexual. Estas experiencias estresantes incluyen actos violentos y vivencias relacionadas con el prejuicio como pueden ser los crímenes de odio, expectativas de rechazo, el ocultamiento deliberado parcial o total de la identidad en los diferentes entornos sociales y el heterosexismo internalizado.

Las decisiones sobre divulgar u ocultar la sexualidad en las interacciones con otras personas es hecha mientras se toma en cuenta el “miedo a ser discriminado”, por un lado, y la “necesidad de auto integridad” por el otro. Considerando que el “miedo a ser discriminado” puede influir sobre la decisión en la apariencia y ocultamiento, mientras que, la “necesidad de auto integridad” puede interpretarse como la necesidad de sentirse auténtico o verdadero con uno mismo (Meyer, 2003).

La inhibición de la expresión de pensamientos importantes para el individuo, emociones y comportamientos tiene como consecuencia la acumulación de estrés que puede repercutir sobre la salud, en el largo plazo (Huebner & Davis, 2005). Este tipo de inhibiciones han sido estudiadas en un inicio cuando un individuo oculta traumas pasados o algún evento vital extremadamente estresante, sin embargo, aplicaciones de esta teoría han sido ampliadas para incluir la no apertura con cualquier información importante incluso aquella que pueda reflejar aspectos negativos del individuo (e.g., Si se es o no VIH+).

En un estudio (Juster et al., 2013) compararon los mecanismos biológicos del estrés entre una muestra de heterosexuales y personas LGB (dentro y fuera del closet), pese a que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de estrés presentados entre los individuos que expresan su sexualidad de manera abierta

con aquellos que la mantienen oculta, este estudio reveló que los individuos LGB que expresan su sexualidad de manera abierta presentaban menores niveles de ansiedad, depresión, burnout y menores niveles de cortisol. Estos resultados parecen apuntar que expresar la sexualidad de manera abierta disminuye el riesgo de sufrir psicopatologías relacionadas a la acumulación de vivencias de situaciones de estrés a lo largo del tiempo.

El modelo de Estrés de Minoría (Meyer, 2003), inscribe al estatus de ser LGB, dentro de un entorno social determinado donde, además de los agentes estresores generales, se debe agregar los factores estresantes únicos a estas poblaciones del tipo social, por un lado, como la vivencia de discriminación y violencia y del tipo individual por el otro, como las expectativas de rechazo, el ocultamiento de la identidad y el heterosexismo internalizado. De acuerdo con este modelo, debido a que las percepciones de las personas sobre sí mismas están estrechamente ligadas con sus estados psicológicos, los agentes estresores que amenacen o dañen el autoconcepto y provoquen una visión negativa sobre su identidad, pueden predecir el apareamiento de problemas emocionales. Por lo tanto, la construcción y expresión de una identidad fuerte, que sea reconocida y validada por un grupo, pueden ser vitales al momento de prevenir los efectos en la salud provocados por el estrés de las minorías y que ocasionan que exista una mayor prevalencia de problemas mentales en estas poblaciones.

En posteriores revisiones al modelo original (Meyer, 2003), se propuso incorporar a este modelo tres factores sociales, independientes de la experiencia individual al que el modelo hace relación como son: 1) la ideología como un factor de estrés, 2) la necesidad de un enfoque interseccional al evaluar los efectos del estrés, y 3) la función del privilegio como un factor que puede de hecho mitigar los efectos producidos por el estrés de minorías y del estrés en general (Riggs & Treharne, 2016).

Otros estudios enfocados en poblaciones transgénero (Kyle et al., 2020), también postulan como importante los factores étnicos y culturales, como modeladores de la experiencia LGBTIQ+, que influyen en el estrés de minorías y que afectan estas poblaciones de maneras distintas.

El Modelo de Estrés de Minoría (Meyer, 2003), postula una relación entre aspectos de la identidad social, (Como, por ejemplo, cuando un individuo se reconoce como parte de una minoría, junto a los sentimientos sean estos, positivos o negativos, que esta pertenencia acarrea) estaban asociados significativamente con constructos como autoestima, depresión y ansiedad y cuya relación que ha sido observada en estudios anteriores (e.g., Ghavami et al., 2011).

La formación de una identidad sexual (Festinger, 1957), que consiga resolver la disonancia cognitiva experimentada por las minorías sexuales por causa de las expectativas sociales heteronormadas y la expresión de una identidad LGB+ en los diferentes entornos sociales, va también a tener efectos positivos en el bienestar psicológico general. Individuos gays y lesbianas con claridad, respecto a su identidad sexual presentan mayores niveles de bienestar psicológico (felicidad general y satisfacción con la vida) que los individuos bisexuales y aquellos con dudas sobre su orientación sexual (Bejacovich & Flett., 2018).

Sin bien la relación entre la apertura con la identidad sexual se ha explorado ampliamente en la literatura como un factor que en general mejora la salud mental de los individuos LGB+, los hallazgos no han sido del todo concluyentes y a veces hasta contradictorios. Por ejemplo, en un estudio realizado en Alemania entre una muestra de hombres gays y mujeres lesbianas, se encontró que la apertura sobre la propia orientación sexual mejora los niveles generales de salud mental entre mujeres lesbianas, pero no así con sus contrapartes masculinas (Kuyper & Fokkema, 2011). Además, hay

veces que no se ha encontrado ninguna relación entre la apertura con la propia orientación sexual y problemas psicosociales en hombres gays (Balsam & Mohr., 2007). Por otro lado, también se encontraron relaciones que parecen apuntar a que el ocultamiento de la propia identidad sexual, contrario a otros estudios, podría estar relacionada con mejores resultados en cuanto a salud mental que aquellos que la expresan de manera más abierta (Schrimshaw et al., 2013).

Si bien se ha encontrado asociaciones entre la apertura social, respecto a la propia identidad sexual, con mayores niveles de salud y bienestar general (e.g., Bejacovich & Flett, 2018; Kuyper & Fokkema, 2011; Ragins & Cornwell, 2001; Riggle et al., 2015). Esta asociación, aún genera debate, debido a hallazgos contradictorios, que señalan que, en algunas ocasiones, el ocultamiento de la identidad sexual podría ser positivo para el individuo (Kuyper & Fokkema, 2011; Schrimshaw et al., 2013) o que esta apertura, incluso, podría no tener efectos importantes sobre la salud y bienestar (Balsam & Mohr, 2007).

Este debate apunta a que, la relación entre revelar/esconder la identidad sexual en los diferentes entornos sociales y la salud y bienestar general de los individuos LGB es compleja, e influenciada por diferentes variables como: el apoyo social percibido (Beals et al., 2009; Legate, 2012; Mena & Vaccaro, 2013), el heterosexismo internalizado (Wright & Perry, 2006), normas sociales y culturales (Ozturk, 2011), la interseccionalidad de las diferentes identidades sociales (Vaccaro & Koob, 2018). Otra razón, por la cual pueden aparecer estas discrepancias, entre, los beneficios de revelar/ocultar la identidad sexual en los diferentes entornos sociales, se debe a que históricamente a los individuos LGBT, tanto en la teoría, como en las investigaciones, se los ha tratado como un paquete homogéneo, dejando de lados sus singularidades y las diferentes experiencias que cada una de estas identidades tiene en su construcción

individual e interacción con el mundo (Balsam & Mohr, 2007; Schrimshaw et al., 2013), por lo que estudios tomando estas poblaciones de forma separada son importantes para entender estos efectos en cada población.

Un metaanálisis comparó 157 estudios tratando estas discrepancias entre los efectos positivos de la apertura con la identidad sexual y el apoyo social, en la salud psicológica, y encontró una asociación estadísticamente significativa entre la apertura con la identidad sexual con una mejor salud física y psicológica de los individuos (Sheridan, 2017). Esto podría significar que en general, y pese a los resultados contradictorios, la revelación de la identidad sexual en los distintos entornos sociales es una experiencia positiva para estos individuos, cuyos efectos son acentuados cuando existe el apoyo del grupo.

La construcción de una identidad fuerte junto a concepciones positivas sobre uno mismo, un buen autoconcepto y poseer identidades sociales valoradas tienen efectos claros sobre la salud psicológica de los individuos. Dado que las concepciones de la gente sobre sí mismas, están estrechamente asociadas con sus estados psicológicos, aquellos agentes estresantes que amenazan o dañan estos autoconceptos, van a tener un impacto psicológico que incluso, puede afectar la salud física de los individuos (Thoits, 1983).

En un estudio interseccional sobre la influencia del racismo y el sexismo entre mujeres negras (Lewis et al., 2017), se encontró que la construcción de una identidad centrada en género y raza puede servir de protección contra los efectos negativos de las microagresiones, sobre la salud física y mental en mujeres negras. Resultados similares sobre identidad e identificación, encontraron que, mujeres que tenían una identificación fuerte con su género, estaban más prestas a tomar acciones de tipo colectivas e

individuales para luchar contra el sexismo que aquellas que puntúan más bajo en nivel de identificación por género (Becker et al., 2015).

En cuanto a individuos LGB, se entiende por identidad positiva como el proceso continuo donde las manifestaciones individuales sobre ser parte de una identidad colectiva son el resultado de varios elementos, que llevan a una sensación positiva de bienestar (Riggle et al., 2014). De acuerdo con Riggle et al. (2008), los aspectos que influyen la construcción de identidades gays y lesbianas positivas, pueden englobarse en tres dimensiones: apoyo social, comprensión y empatía por uno mismo y los otros y libertad en la definición de los papeles sociales. Dentro de la dimensión de comprensión y empatía por uno mismo y los otros, este estudio encontró que la necesidad de mantener un “Yo Auténtico” fue reportado por varios de los participantes como parte de una identidad LGB positiva.

En un estudio sobre las dimensiones de identidades LGB positivas y su relación con el bienestar (Petrocchi et al., 2020), se encontró que la dimensión de autenticidad tenía una correlación negativa más fuerte con tendencias como la auto degradación y la auto invalidación, que constituyen efectos negativos del estigma sexual internalizado (Riggle et al., 2008). La dimensión de autenticidad describe la tendencia a ser honesto y estar cómodo con uno mismo, aceptar y experimentar un sentimiento de “paz interior” con la propia identidad sexual y parece capturar la inclinación a la propia aceptación, ligada a una conexión emocional que se distingue de una simple sensación de inclusión y aceptación por parte de la comunidad LGB (Rostosky et al., 2018).

Autenticidad en el Trabajo

El concepto de autenticidad (Rivera et al., 2019) tiene una larga historia conceptual y filosófica (e.g., Sócrates, Aristoteles, Hume, Nietzsche entre otros) junto a un amplio y variado rango de perspectivas y concepciones diferentes que convergen en

un punto en común, y es que la experiencia auténtica es profundamente importante y psicológicamente significativa para el bienestar de los individuos.

La autenticidad refleja la voluntad y capacidad para que de forma objetiva se conozcan y acepten los valores centrales de la identidad de un individuo (Kernis & Goldman, 2006). Es posible distinguir dos dimensiones de autenticidad (Menard, 2008), una intrapersonal o centrada en sí mismo o su identidad y otra dimensión interpersonal centrada en la ética o el respeto a las normas sociales de los grupos donde el individuo interactúa.

La autenticidad, desde la psicología positiva centrada en la persona, se entiende como una experiencia psicológica importante para que una persona pueda desarrollar su potencial verdadero (Bosch & Taris, 2014). Esto coincide con la visión inicialmente desarrollada por trabajos como el de Roger (1965) y también con Erickson (1959) con la llamada “integración de la identidad”. En los entornos de trabajo la autenticidad (Bosch & Taris, 2014), comprende tres dimensiones; vivir auténticamente, la propia alienación y la influencia externa en el comportamiento.

La primera dimensión “vivir auténticamente” consiste en el ajuste o desajuste de los individuos entre sus estados psicológicos, por una parte, y su nivel de consciencia por el otro. La segunda dimensión o propia alienación, consiste en el grado en que los individuos son verdaderos consigo mismos y viven de acuerdo con sus propios valores y creencias. La tercera y última dimensión tiene que ver se refiere al grado en el individuo acepta la influencia social del ambiente en sus valores y creencias que influyen en su comportamiento (Wood et al., 2008). La autenticidad es entonces el resultado de la consistencia entre estos tres niveles. La experiencia primaria de la persona, su consciencia simbólica y su comportamiento y expresión en los entornos sociales (Barrett-Lennard, 1998).

El ambiente es fundamental para el apareamiento de la experiencia auténtica de vivir. Con la finalidad de entender la dimensión de autenticidad como parte fundamental de la identidad LGB, enmarcada en un entorno social determinado (e.g., Entorno laboral), modelos teóricos como el Estado de Autenticidad y Encaje al Ambiente (Schmader & Sedikides, 2018), postulan que los contextos sociales sutilmente señalan qué identidades son socialmente aceptadas, abocando un estado de autenticidad y bienestar tácito para ciertos grupos favorecidos, frente a un estado de inautenticidad, en detrimento a su bienestar, para grupos minoritarios, como es el caso de personas LGB.

En el contexto laboral la autenticidad de los empleados toma importancia ya que algunos estudios parecen señalar una relación positiva entre la autenticidad y el bienestar en el trabajo (Menard, 2011). Por otro lado, la autenticidad parece estar positivamente relacionada con aspectos como el compromiso con el trabajo y la satisfacción laboral y negativamente asociada con aspectos como el aburrimiento laboral y el burnout (Van den Bosch et al., 2018). Además, de que cuanto más un empleado evalúa su ambiente de trabajo como acorde con sus propios valores, necesidades y cultura, aumentan su disponibilidad para poder expresarse con autenticidad.

Una teoría que también estudia la relación entre comportamientos auténticos, el bienestar y su relación con el ambiente es la conocida como la Teoría de Autodeterminación (SDT; Deci & Ryan, 2000), que es un acercamiento empírico a la motivación, desarrollo y personalidad que estudia profundamente las dinámicas de la autonomía, y la autorregulación. El interés de esta teoría no se limita a entender la naturaleza y consecuencias de la autonomía; sino también en detallar cómo la autonomía puede ser disminuida o facilitada bajo condiciones específicas como del entorno social y explicar cómo eventos interpersonales y sociales pueden dañar o

impedir a una persona actuar con autonomía. Controles sociales, presiones de evaluación social, recompensas, y castigos presentes en el entorno social pueden influir en el comportamiento o impedir a las personas alcanzar un comportamiento más integrado, autónomo y auténtico.

Un número amplio de teorías psicológicas del self y la identidad parecen indicar que los individuos tienen una necesidad de mantener una congruencia identitaria a través de los diferentes ambientes sociales con la finalidad de evitar consecuencias psicológicas negativas (Oyserman et al., 2012). Por ejemplo, la Teoría de Auto Verificación (Talaifar & Swann, 2020) sostiene que los individuos buscan experiencias que promuevan visiones estables de sí mismos para potenciar sus sentimientos de coherencia, y desplegar pistas sociales de identidad, por lo que se va a procurar la participación en ambientes sociales que refuercen esas perspectivas coherentes y estables de identidad. De hecho, los grupos parecen ofrecer una fuente particularmente rica para la auto verificación ya que, al interactuar con otros miembros del grupo, las personas pueden recibir validación para su visiones y construcciones personales del self. La interacción con otros miembros del grupo puede validar también las construcciones del self que están basadas en membresías a determinados grupos sociales. La Teoría Simbólica (Thoits, 1983) afirma que la interacción social es vital en el desenvolvimiento de la identidad del individuo, este autor, teorizó que los individuos pueden mantener múltiples identidades de acuerdo con los diferentes contextos sociales, y que la pérdida de una de estas identidades puede conducir a ansiedad y depresión. La adaptación u ocultamiento de ciertas identidades en función a determinados contextos sociales puede llevar a un conflicto de identidad sexual para trabajadores LGB, y que este conflicto puede traer estrés a estos individuos (Ragins, 2015)

El postulado de autonomía de la Teoría de Autodeterminación (SDT) sugiere, que los humanos pueden ser auténticos o inauténticos, lo que significa vivir o no vivir de acuerdo con valores y sensibilidades propias. Esto conecta con la idea central, de algunas teorías clínicas, sobre el “Yo verdadero” (Deci & Ryan, 1995; Deci & Ryan, 2000). La sensación del “Yo verdadero” se relaciona fenomenológicamente a la experiencia de acción o comportamiento que una persona activa e integrativamente fomenta. La autonomía también refleja las acciones que fenomenológicamente representan la unidad de un individuo como un todo. Finalmente, la autonomía o la autorregulación no es independiente de las influencias tanto internas como externas. Por el contrario, estas influencias forman una suerte de consentimiento para actuar de determinada manera, y valoración subjetiva sobre ese consentimiento sea acciones o decisiones constituyen problemas experimentales críticos para los individuos.

Es evidente que las personas pueden tener muchas razones para portarse de manera inauténtica y para esconder características propias, más aún cuando se trata de entornos sociales como el laboral donde el individuo depende de sus resultados. El ocultamiento o intento de borrar signos que puedan estar asociados a la causa del estigma constituye un mecanismo de adaptación social de individuos de grupos estigmatizados (Goffman, 1963). Sin embargo, adaptarse y ser auténtico no son siempre equivalentes (Ryan & Ryan, 2019), y las personas a menudo se auto censuran en contextos donde puedan sentirse juzgadas o puedan ser objetivo de actos de discriminación.

De acuerdo con nuestra discusión, la identidad de un individuo se construye a partir de su interacción con los diferentes ambientes sociales (Thoits, 1983). Sin embargo, esta interacción puede ser negativa o positiva dependiendo de las expectativas de determinados entornos sociales y el encaje o aprobación que estos dan a

determinadas identidades (Schmader & Sedikides, 2018). Si bien la autenticidad (Bosch et al., 2018), es una dimensión importante de la identidad de un individuo a expresarse en los entornos sociales, como el trabajo; podemos ver que muchas veces los individuos LGB prefieren ocultar o hacer adaptaciones inauténticas de su identidad sexual, a fin de evitar ser discriminados (Ragins, 2015)

A diferencia de sus contrapartes heterosexuales, las identidades LGB han sido social e históricamente estigmatizadas. Es por esta razón, que es importante para este estudio discutir las dificultades particulares que estos individuos deben enfrentar en el proceso de construir una identidad LGB positiva, cuando deben sortear, de manera cotidiana, situaciones que atentan directamente en contra de esta construcción saludable de su identidad (e.g., Discriminación, Internalización del Estigma Sexual).

Ser LGB Dentro del Entorno Laboral

La identidad social, se entiende como el conocimiento individual de pertenencia a determinados grupos sociales, asociado a sentimientos emocionales evaluativos fuertemente ligados a esa membresía (Tajfel, 1974). Las identidades LGB, se forman a través de experiencias intrapersonales (e.g., heterosexismo internalizado, confusión sobre la propia identidad sexual), interpersonales (e.g., revelar su orientación sexual, participación en actividades de la comunidad LG) y variables relacionadas a eventos específicos de la vida (e.g., haber experimentado algún tipo de discriminación por la orientación sexual, tiempo que llevo aceptar la identidad sexual; Mohr & Fassinger, 2000).

Estas mismas esferas de experiencia también pueden ser encontradas en modelos clásicos de formación de identidades LGB como el propuesto por Cass (1984), que distingue seis etapas principales que son: confusión de identidad, comparación de identidades, tolerancia de la homosexualidad, aceptación, orgullo y síntesis. Se espera

que los individuos pasen por estas etapas de manera lineal, a menos que el mismo rechace su identidad LGB y adopte lo que es esperado por la sociedad, es decir, una identidad heterosexual “artificial” (Feldman, 2012). Durante estas etapas el apoyo social y la apertura del entorno, ayudan al individuo a construir una identidad fuerte que cambia los constructos sociales negativos, tenidos hasta el momento, a través del contacto positivo con otros miembros de la comunidad LGB. En su último punto, el individuo no solo acepta su identidad homosexual, sino también se elimina casi completamente la incongruencia entre expectativas sociales y la realidad individual (Cass, 1979).

A diferencia de otros grupos minoritarios (e.g., raciales) las identidades sexuales suelen ser invisibles (Wicks, 2017), y como resultado los individuos tienen la posibilidad de manejar y controlar la forma en que su identidad es vista en su lugar de trabajo. Esto puede tomar lugar a través de diferentes tipos de tácticas como pretender ser heterosexual o entrar dentro de la heteronormatividad de las organizaciones y sociedades en general u ocultar su identidad sexual.

Sin embargo, el ocultamiento de la identidad sexual ha sido asociada con mayores índices de depresión y ansiedad entre minorías sexuales y de género. De hecho, para aquellos individuos que experimentan discriminación de forma cotidiana, los efectos negativos de la depresión y ansiedad se acentúan aún más para aquellos que ocultan su identidad sexual (Livingston et al., 2020). La revelación e integración de la identidad sexual (Hernández et al., 2009), dentro de las diferentes esferas sociales en las cuales un individuo está inmiscuido, incluyendo la de trabajador, constituye el grado máximo de desarrollo de la identidad de gays, lesbianas y bisexuales (LGB), y es esencial en el ajustamiento psicosocial y en el bienestar psicológico general de estas poblaciones.

La experiencia de individuos LGB, en entornos de trabajo que promueven de manera real o simbólica, actos discriminatorios, no sólo significa para estas poblaciones el hecho de tener que monitorear, controlar u ocultar aspectos de la propia expresión identitaria para evitar ser albo de estos ataques como mecanismo de adaptación social (Goffman, 1963), con los costos al bienestar general y psicológico que ya hemos discutido a largo de esta exposición (e.g., Juster et al., 2013; Livingston et al., 2020; Ragins, 2015), sino además que al ser víctima de discriminación constante y repetida como en el caso de las microagresiones, existen efectos negativos sobre el autoconcepto de estos individuos a través de la internalización del estigma sexual (Herek & McLemore, 2013).

A diferencia de sus contrapartes heterosexuales, el individuo LGB debe construir su identidad sexual en un entorno social y cultural donde ser gay es prohibido e indeseado, comenzando desde el núcleo de la sociedad que es la familia durante la infancia y durante toda la vida en los diferentes contextos sociales (Eribon, 2000). Los individuos LGB, rápidamente pueden darse cuenta de que sus elecciones afectivas se oponen a lo socialmente esperado a través de las conversaciones con sus familiares, programas de televisión o entre sus contactos más cercanos, donde las identidades LGB pueden ser objeto de burlas, maltratos e insultos.

Esta vivencia del prejuicio se perpetua de manera crónica a lo largo de la vida extendiéndose incluso a campos como el laboral, sobre todo, cuando los mismos no cuentan con políticas organizacionales claras donde la discriminación no es reportada o sancionada. Aquellas practicas organizacionales que llevaban a políticas claras contra la discriminación, presentaban mayor posibilidad de tener trabajadores LGB que expresen de manera autentica su identidad sexual (Markovic et al., 2021). Esta importancia de ambientes laborales donde exista confianza en la organización y sus líderes por parte los

individuos LGB, fomenta la creación de políticas y prácticas organizacionales que permitan la apertura con la identidad sexual en los entornos laborales (Capell et al., 2018).

A diferencia de otras minorías, los individuos LGB reciben menos apoyo social en la formación de sus identidades. Mientras familia y amigos, pueden llegar a constituir grupos de apoyo para individuos de minorías raciales, no pasa lo mismo con grupos LGB que, por el contrario, sus familias pueden llegar a constituir una fuente adicional de estrés (Parra et al., 2018). De igual manera, ambientes laborales heteronormados donde de manera sistemática, real o simbólica, se invisibilizan o disminuyen a las identidades sexuales, plantea también el desafío de tener que controlar, suprimir o disfrazar aspectos de la propia identidad para evitar actos de discriminación o consecuencias en la carrera profesional (Priola et al., 2013).

Las asunciones prevalentes sobre la universalidad de la heterosexualidad, típicas de estos entornos, facilitan también el incremento y prevalencia de tipos indirectos de discriminación (e.g., Microagresiones; Ragins, 2015). Los entornos heteronormados plantean desafíos para las poblaciones con identidades sexo genéricas diversas, especialmente por las potenciales reacciones negativas por parte de los compañeros heterosexuales que se fundamentan en amenazas de tipo: tangible (e.g., contraer enfermedades de transmisión sexual), simbólica (e.g., desafiar creencias religiosas sobre la unión hombre - mujer) y personal (amenaza a la propia identidad sexual). Además, que estos entornos ofrecen poco apoyo para miembros de minorías sexuales para expresar y por ende desarrollar una identidad positiva dentro del trabajo.

En conclusión y sintetizando modelos clásicos de la formación identidad LGB (Cass, 1984) y dimensiones importantes en la construcción de identidades LGB saludables dentro del trabajo (Mohr & Kendra, 2011) podemos identificar los siguientes

elementos como importantes para construir identidades LGB saludables en el entorno de trabajo como: la alta aceptación de los compañeros del trabajo, ofrecer privacidad para poder escoger a quien contar u ocultar esta información, bajos niveles de confusión respecto a la propia sexualidad y sentido de superioridad frente a heterosexuales, altos niveles en el proceso de síntesis y aceptación de la identidad sexual y bajas puntuaciones de heterosexismo internalizado.

La Discriminación en el Trabajo: Microagresiones

Si bien el avance en derechos de los grupos LGBT ha permitido una mayor visibilidad junto a una creciente aceptación de estos grupos en varios países durante las últimas décadas (Flores, 2019) y una aparente disminución de actos discriminatorios directos, los grupos minoritarios no han dejado de sufrir discriminación en todas las esferas sociales sólo que de maneras más sutiles o camufladas (Hebl et al., 2019). Un ejemplo de este tipo sutil de discriminación puede encontrarse en trabajos sobre el racismo aversivo (Dovidio & Gaertner, 2000), racismo moderno (Levchack, 2018) o racismo líquido (Argiris, 2021). De acuerdo con algunos estudios sobre preconceptos (Herek & McLemore, 2013), en términos de una actitud negativa hacia grupos protegidos, estos no han desaparecido de los lugares de trabajo a pesar de ser condenados por la sociedad y prohibidos por la ley y la mayoría de las organizaciones.

De acuerdo a un estudio sobre formas de discriminación sutiles contra grupo de sexualidad sexo genérica en entornos de trabajo (Di Marco et al., 2015), encontró que a pesar de que los individuos parecen ser víctimas de maltratos en entornos laborales, estos tienen dificultad en reconocer este tipo discriminación, debido a que muchas veces se camuflan como bromas o juegos, lo que a su vez genera que los ataques sean normalizados y perpetuando la existencia de prejuicios.

Un estudio similar sobre el llamado “sexismo moderno” (Swim et al., 2001), dirigido en contra mujeres revela que existen efectos negativos en el bienestar psicológico de las víctimas que están expuestas de manera regular a estos hechos, al igual que formas más clásicas de sexismo y que incluso pueden ser normalizadas y dejar de ser percibidas como discriminación por las víctimas creando una suerte de normalización de la discriminación.

Dentro del grupo de teorías que abarcan estas formas sutiles de discriminación se encuentran las microagresiones (Resnick & Galupo, 2019; Sue, 2010) que consisten en agresiones de tipo verbal, comportamental o ambiental de tipo breve y permanente que, intencionalmente o no, promueven hostilidad, desprecio o una visión negativa en contra de miembros de grupos minoritarios. Las microagresiones se pueden dividir en tres categorías: micro insultos, micro invalidaciones, micro asedios. En el entorno de trabajo, las microagresiones, en especial las que se refieren a micro insultos o micro invalidaciones son frecuentemente ignoradas, pero sirven para mantener ambientes heteronormados que marginaliza a grupos y orientaciones e identidades sexuales diferentes a la heterosexual.

En la gran mayoría de los casos, las microagresiones invalidan la identidad grupal y la experiencia real de quienes las sufren y los disminuyen en un sentido individual y grupal, comunicando la idea de que estos individuos son menos valiosos como seres humanos, y dan a entender que no son parte del grupo mayoritario, y amenazan e intimidan o los relega a un estado inferior y de amenaza (Sue, 2010). Estos sucesos diarios pueden parecer inofensivos, triviales o ser descritos como “inocentes”, sin embargo, las investigaciones parecen señalar que tienen un poderoso impacto en el bienestar psicológico de grupos marginalizados (Swim et al., 2001).

Los estudios sobre microagresiones se han enfocado también en minorías étnicas y raciales. Por ejemplo, en un estudio (Sue et al., 2008), encontraron que los afroamericanos sufren más presión social para mostrarse claros y articulados al momento de entrar a una situación social nueva (e.g., una entrevista de trabajo) para quebrar cualquier estereotipo que pueda existir y así evitar microagresiones referentes a su competencia e inteligencia. En un estudio similar (Sue et al., 2007), con asiáticos americanos, bajo los cuales reposan ideas de ser especialmente buenos para la ciencia y la matemática, crea un efecto en sentido contrario igual de dañino ya que estas creencias sociales traen sobre los individuos la responsabilidad de tener que representar de manera individual a todo un grupo humano. Dada la relación de las microagresiones con el estigma hacia grupos minoritarios, en los últimos años se ha venido realizando también el estudio de este efecto en minorías sexuales.

Las microagresiones contra grupos LGB, pueden dividirse en dos dimensiones una intrapersonal que comprende experiencias con micro insultos y micro invalidaciones y otras dimensiones que es de tipo ambiental que se entiende por como un contexto determinado permite este tipo de discriminación a través del mantenimiento de la heteronormatividad como invisibilizar tipos de sexualidades diferentes a la heterosexual o a través de bromas o uso del humor (Woodford et al., 2015).

Otra división sobre las microagresiones (Sue, 2010), reconoce siete tipos específicamente dirigidos a individuos con orientación sexual homoafectiva. Dentro de estos tipos de microagresiones podemos encontrar: la sobresexualización, homofobia, lenguaje o terminología heterosexista, pecaminosidad, suposiciones de anormalidad, negación del heterosexismo individual y respaldo a los comportamientos que refuerzan una cultura/comportamiento heteronormativo. A esta tipología se puede agregar la desexualización del individuo (un supuesto apoyo que termina cuando el individuo

inicia una relación romántica con una persona de su mismo sexo, dando el mensaje de que este tipo de relaciones deberían permanecer ocultas o en secreto) y uso de microagresiones como humor (el humor se utiliza como una manera de brindar un tipo de inmunidad al perpetrador sobre el impacto que pueden tener sus bromas, dejando a la víctima poco campo de acción para responder o hacer la agresión visible (Platt & Lenzen, 2013).

La teoría de la microagresión se relaciona estrechamente con la teoría del estrés de minorías (Meyer, 1995), que ha propuesto, y demostrado empíricamente, que los individuos con identidades sociales que se apartan de las normas sociales (por ejemplo, personas LGBTQ, personas de minorías étnico-raciales) experimentan estrés crónico asociado al mantenimiento de sus identidades en contextos sociales donde se estigmatiza sus identidades (Nadal et al., 2016). Las microagresiones se relacionan con el estrés de minorías, en el sentido de que las experiencias acumuladas con estas formas sutiles de discriminación dan como resultado problemas de salud y bienestar del individuo. Los factores estresantes (Hatzenbuehler et al., 2009), como hemos visto antes, parecen relacionar el estigma social con una variedad de resultados adversos para la salud mental en individuos de grupos minoritarios, que incluyen depresión, ansiedad y salud física general (Flentje et al., 2019; Meyer, 2003), uso de sustancias como tabaco, alcohol y otras drogas (Lowry et al., 2017). Además, y de acuerdo con el modelo sobre el estrés de minorías (Meyer, 1995), existen dos tipos de factores estresantes: los distales que son medibles objetivamente como son los eventos y condiciones donde se manifiesta la discriminación y el prejuicio. y otros estresores proximales o internalizados, como son la expectativa de ser víctimas de prejuicio y discriminación, ocultamiento de la identidad sexual y la internalización del estigma.

Internalización del Estigma: Heterosexismo Internalizado

El proceso de construcción de la identidad sexual (Pucket et al., 2018) comienza en la adolescencia, como proceso multidimensional, engloba el descubrimiento de la atracción sexual hacia otros. Durante el proceso de llegar a comprender esta atracción y su propia identidad, los miembros de minorías sexuales pueden verse influenciados por mensajes o tratos negativos de la sociedad contra estas formas de sexualidad por la heteronormatividad.

A pesar de la creciente aceptación con otras formas de expresión de la sexualidad, la heterosexualidad sigue siendo considerada la orientación sexual normativa, junto a estereotipos ligados a otras formas de identidad sexual. Para Foucault (1998), la heteronormatividad en nuestra sociedad occidental se remonta al siglo XVIII, donde la sexualidad y sus prácticas, eran regidas por tres grandes poderes: el derecho canónico, el servicio pastoral cristiano y la ley civil. Estas tres entidades dictaban y delineaban la línea entre lo permitido y lo prohibido, lo legal y lo ilegal. Durante este periodo, la sexualidad se limitaba a ser un modelo de reproducción del sistema capitalista basado en la concepción tradicional de familia, enfocada en la reproducción, con la finalidad de asegurar la existencia y mantenimiento de la fuerza de trabajo, garantizando la productividad y las relaciones de poder existentes.

De la heteronormatividad se desprende el heterosexismo como la creencia de que la heterosexualidad es la única orientación sexual legítima y que los géneros e identidades sexuales alternativos no deberían ser reconocidos socialmente. Por este motivo, la heterosexualidad ha gozado de una posición privilegiada frente a otras identidades sexuales que se refleja en mayor goce de derechos civiles (e.g., matrimonio, adopción) y la sensación de sentirse “en casa” dentro de la sociedad (Simoni & Walters,

2001). El heterosexismo (Cubrich, 2019), es un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma de expresión no heterosexual de la sexualidad.

Retomando el concepto de estigma sexual (Herek, 2009), como esa consideración negativa y a ese estado inferior y de relativa impotencia que la sociedad concede de manera general a cualquier individuo asociado a comportamientos, identidades, relaciones o comunidades no heterosexuales. Es importante mencionar, que estas consideraciones, asociadas al estigma sexual, constituyen un conocimiento compartido: los comportamientos y relaciones homosexuales son menos deseables socialmente en relación con los comportamientos y relaciones heterosexuales, y los miembros de minorías son conscientes de la hostilidad y estereotipos negativos con los que habitualmente se relaciona a los gays, lesbianas y bisexuales.

El heterosexismo internalizado (Deitz, 2015) consiste en la introyección de estas expectativas y actitudes negativas que la sociedad mantiene en contra de lesbianas, gays y bisexuales (LGB), como parte del autoconcepto y esquemas mentales individuales. El heterosexismo internalizado, se ha venido relacionando en la literatura actual con síntomas de depresión, estrés psicológico, baja autoestima y una reducción de los recursos psicológicos para lidiar con los problemas en otros aspectos de la vida debido al gasto energético que presupone esta identidad estigmatizada en una sociedad heteronormada.

Esta forma de prejuicio autodirigido e interiorizado en el autoconcepto, que se basa en la aceptación y acuerdo de los individuos con las expectativas, creencias, visiones y valoraciones negativas de la sociedad. Frente a la homosexualidad, se lo va a tratar aquí como heterosexismo internalizado. Sin embargo, este mismo fenómeno puede ser encontrado en la literatura actual con nombres como: homofobia internalizada, homonegatividad internalizada o como autoestigma (Herek et al., 2009).

De acuerdo con el modelo de Estrés de Minorías (Meyer, 2003) el heterosexismo internalizado constituye un agente proximal de estrés y ha sido considerado como una dimensión que influye en la construcción de identidades LGB (Mohr & Kendra, 2011). Además de haber sido relacionado con el bienestar de individuos LGB y mayor vinculación y activismo con la comunidad y menor ocultamiento de la identidad sexual (Pucket, 2017), mejores relaciones afectivas entre las parejas del mismo sexo (Meuwly & Davila, 2021) y una mayor satisfacción con la vida (Michaels et al., 2019).

El Presente Estudio

Con estos antecedentes, el presente estudio tiene como objetivo general evaluar el efecto que tiene la experiencia de microagresiones en la expresión auténtica de identidades LGB en el trabajo y cómo esta relación es mediada por el Heterosexismo Internalizado y moderada por la Autoafirmación de la Identidad LGB.

Los estudios sobre microagresiones contra personas en LGBT en los trabajos de Ecuador son, como se indicó previamente en la búsqueda bibliográfica, aún escasa. Por lo que un modelo teórico que estudie la percepción de microagresiones y su efecto en la expresión de identidades LGB con trabajadores dentro de Ecuador constituye un estudio original que puede aportar en el entendimiento sobre como el ambiente fomenta o censura expresiones identitarias de determinadas minorías. Además, pretendemos evaluar los efectos mediadores y moderadores de una identidad positiva y del heterosexismo internalizado.

Con este objetivo, nuestro modelo pretende recoger evidencia estadística para evaluar las relaciones de las variables de acuerdo a las siguientes hipótesis: (H1) cuanto mayor sea la experiencia con microagresiones en los entornos de trabajo, la expresión de la identidad sexual será menos auténtica; (H2) la identidad LGB va a moderar la

relación entre microagresiones y autenticidad de la identidad LGB, de modo que, las personas con mayor identidad LGB mostraran más autenticidad; (H3) altos niveles de heterosexismo internalizado van a disminuir la expresión auténtica de Identidades LGB en el entorno de trabajo; y finalmente (H4) el heterosexismo internalizado va a mediar esta relación, de modo que, un mayor heterosexismo interiorizado explicará parte del efecto negativo de las microagresiones sobre la autenticidad.

Para poder verificar estas hipótesis hemos propuesto la elaboración de tres manuscritos que reportan la traducción y adaptación para el contexto de Ecuador de tres escalas que midan la experiencia con microagresiones en el trabajo, la autenticidad en el trabajo y la identidad LGB. Finalmente, el último manuscrito reporta el testeado de las relaciones hipotetizadas en esta disertación.

Estructura de la Disertación

Para conseguir evaluar las hipótesis planteadas, hemos propuesta la realización de cuatro manuscritos. Los tres primeros consistirán en la adaptación y traducción de escalas existentes en la literatura. Finalmente, el cuarto manuscrito usará las escalas de los estudios anteriores, para evaluar las relaciones de las variables propuestas a través de un modelo teórico. El detalle sobre la estructura de la disertación se trata a detalle a continuación.

Manuscrito 1 - Microagresiones LGB a Escala Laboral"- MEL-LGB

La escala que proponemos “Microagresiones LGB a Escala Laboral”- MEL-LGB corresponde a una versión de 21 ítems, basada en la LGBQ Microagressions on Campus Scale (LGBQ-MCS; Woodford et al.,2015). Se tradujo y adaptó culturalmente una versión enfocada al ámbito laboral del LGBQ-MCS (Woodford et al., 2015) que comprende las dimensiones de microagresiones interpersonales (microasaltos, microinvalidaciones y microinsultos) y microagresiones ambientales. Para adaptar la

escala a los entornos de trabajo, se modificó los ítems reemplazando palabras que hacían alusión al campus universitario, por lugar de trabajo, compañeros del campus por compañeros del trabajo o personas en mi trabajo siendo estas las únicas modificaciones realizadas a los ítems del instrumento.

Manuscrito 2 Lesbian & Gay Identity Scale - LGIS

Para la construcción del segundo manuscrito, se tradujo y adaptó culturalmente la escala LGIS (Mohr & Kendra, 2011) de 27 ítems divididos en 8 factores: Preocupación por ser aceptado, Motivaciones para ocultar la identidad, Incerteza sobre la Identidad, Heterosexismo Internalizado, Dificultad del Proceso, Identidad Superior, Afirmación de la Identidad, Centralidad de la Identidad. Es importante recalcar que esta escala, comprende factores confrontantes que en medida de su mayor o menor nivel, van a hablar sobre una identidad positiva o negativa.

Manuscrito 3 - Autenticidad LGB en el Trabajo - ALGBT

Ya para el tercer manuscrito, la escala que proponemos “Autenticidad LGB en el Trabajo”- ALGBT corresponde a una versión de 12 ítems, basada en la IAM WORK (Bosch & Taris, 2013). Se tradujo y adaptó culturalmente una versión de esta escala enfocada a la autenticidad respecto a la identidad sexual y su expresión u ocultamiento en el ámbito laboral, la escala comprende 3 factores que son: vivir auténticamente, propia alienación, influencia externa.

Manuscrito 4 - Evaluación de un modelo de relación de variables

Finalmente, para el cuarto manuscrito, se tomarán los tres estudios anteriores con el objetivo de evaluar los efectos de las microagresiones en la expresión auténtica de identidades homo afectivas y saber si esa relación es moderada por la identidad social LGB y mediada por el heterosexismo internalizado. Este modelo también permitió evaluar las hipótesis propuestas en esta disertación.

Referencias

- Argiris, A. (2021). Tracing racism in antiracist narrative texts online. *Ethnic and Racial Studies*, 45(7), 1261-1282. <https://doi.org/10.1080/01419870.2021.1904145>
- Balsam, K. F., & Mohr, J. J. (2007). Adaptation to sexual orientation stigma: A comparison of bisexual and lesbian/gay adults. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 306-319. [https://doi: 10.1037/0022-0167.54.3.306](https://doi:10.1037/0022-0167.54.3.306)
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. SAGE Publications.
- Beals, K. P., Peplau, L. A., & Gable, S. L. (2009). Stigma management and well-being: The role of perceived social support, emotional processing, and suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 867– 879. <https://doi.org/10.1177/0146167209334783>
- Becker J. L., Barreto, M., Khan, K. B., & Laux, S. H. (2015). The collective value of 'me' (and its limitations): Towards a more nuanced understanding of individual and collective coping with prejudice. *Journal of Social Issues*, 71, 497-516. <https://doi.org/10.1111/josi.12125>
- Bejakovich, T., & Flett, R. (2018). "Are you sure?": Relations between sexual identity, certainty, disclosure, and psychological well-being. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 22(2), 139-161. <https://doi.org/10.1080/19359705.2018.1427647>
- Bosch, R. & Taris, T. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1). [https://doi.15. 10.1007/s10902-013-9413-3](https://doi.15.10.1007/s10902-013-9413-3)
- Capell, B., Tzafir, S., Enosh, G., & Donan, S. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices.

- Organizations Studies*, 39(7), 947- 973.
<https://doi.org/10.1177/0170840617708000>
- Cass, V. C. (1979). Homosexuality identity formation. *Journal of Homosexuality*, 4(3), 219–235. https://doi:10.1300/j082v04n03_01
- Corte Constitucional Ecuador. (2019). Sentencia No-10-18-CN/19: Registro oficial. 2-160.
- Cubrich, M. (2020). Understanding the work experiences of gender and sexual minorities: Advances, issues, and new directions in research. *Psychology from the Margins*, 2 (3).
- Deci, E., & Ryan, R. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy agency and self-esteem* (pp. 31 - 49). Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Deitz, C. E. (2015). *Sexual orientation microaggressions and psychological well-being: A mediational model* [Tesis de doctorado, Universidad de Missouri].
<https://irl.umsl.edu/dissertation/181>
- DeSouza, E., Wesselmann, E., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34, 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2015). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978–2004.
<https://doi:10.1177/0886260515621083>

- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science, 11*(4), 315–319. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>
- Eribon, D. (2000). *Identidades: Reflexiones sobre la cuestión gay*. Ediciones Bellaterra.
- Erickson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: Selected papers*. International Universities Press.
- Feldman, S. E. (2012). *The impact of outness and lesbian, gay, and bisexual identity formation on mental health* [Tesis de doctorado, Universidad de Columbia]. <https://doi.org/10.7916/D80G3S66>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Flentje, A., Heck, N. C., Brennan, J. M., & Meyer, I. H. (2019). The relationship between minority stress and biological outcomes: A systematic review. *Journal of Behavioral Medicine, 43*, 673–694. <https://doi.org/10.1007/s10865-019-00120-6>
- Flores, A. R. (2018). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017*. Universidad de California. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Global-Acceptance-Index-LGBT-Oct-2019.pdf>
- Foucault, M. (1998). *Historia de la sexualidad: La voluntad del saber*. Siglo XXI Editores.
- Garrido, R. J. (2017). *La despenalización de la homosexualidad en el Ecuador: El legado de la acción colectiva LGBTI* [Informe de Investigación, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5776/1/PI-2017-04-Garrido-La%20despenalizaci%C3%B3n.pdf>

- Ghavami, N., Fingerhut, A., Peplau, L. A., Grant, S. K., & Wittig, M. A. (2011). Testing a model of minority identity achievement, identity affirmation, and psychological well-being among ethnic minority and sexual minority individuals. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 17*(1). <https://doi.org/10.1037/a0022532>
- Gobierno crea la subsecretaría de diversidades para defender la igualdad de derechos. (2021). El Telegrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/gobierno-subsecretaria-diversidades-igualdad-de-derechos>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Penguin.
- Hatzenbuehler, M. L., Dovidio, J. F., Nolen-Hoeksema, S., & Phillips, C. E. (2009). An implicit measure of anti-gay attitudes: Prospective associations with emotion regulation strategies and psychological distress. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(6), 1316–1320. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.08.005>
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2019). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*(1), 257-282. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence. *Journal of Interpersonal Violence, 5*(3), 316–333. <https://doi.org/10.1177/088626090005003006>
- Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology, 64*(1), 309-333. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143826>
- Huebner, D. M., & Davis, M. C. (2005). Gay and bisexual men who disclose their sexual orientations in the workplace have higher workday levels of salivary

- cortisol and negative affect. *Annals of Behavioral Medicine*, 30(3), 260–267.
https://doi.org/10.1207/s15324796abm3003_10
- Hunt, R., & Dick, S. (2008). *Serves your right: Lesbian and gay people expectations of discrimination*. Stonewall.
https://www.stonewall.org.uk/system/files/Serves_You_Right__2008_.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf
- Juster, R. P., Smith, N. G., Ouellet, É., Sindi, S., & Lupien, S. J. (2013). Sexual orientation and disclosure in relation to psychiatric symptoms, diurnal cortisol, and allostatic load. *Psychosomatic Medicine*, 75(2), 103–116.
<https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3182826881>
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38(1), 283–357. [https://doi:10.1016/s0065-2601\(06\)38006-9](https://doi:10.1016/s0065-2601(06)38006-9)
- Krentz, M., Dean, J., Garcia-Alonso, J., Brooks, F., Tsusaka, M., & Vaughn, E. (2019). Fixing the flawed: Approach to diversity. *The Boston Consulting Group*.
<https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity>
- Kuyper, L., & Fokkema, T. (2011). Minority stress and mental health among Dutch LGBs: Examination of differences between sex and sexual orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 222–233. <https://doi:10.1037/a0022688>
- Legate, N., Ryan, R. M., & Weinstein, N. (2012). Is coming out always a “good thing”? Exploring the relations of autonomy support, outness, and wellness for lesbian,

- gay, and bisexual individuals. *Social Psychological and Personality Science*, 3(2), 145–152. <https://doi.org/10.1177/1948550611411929>
- Levchak, C. C. (2018). *Microaggressions and modern racism: Endurance and evolution*. Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70332-9>
- Lewis, J. A., Williams, M. G., Peppers, E. J., & Gadson, C. A. (2017). Applying intersectionality to explore the relations between gendered racism and health among Black women. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 475-486 <https://doi:10.1037/cou0000231>
- Lind, A., & Keating, C. (2013). Navigating the left turn. *International Feminist Journal of Politics*, 15(4), 515-533. <https://10.1080/14616742.2013.813162>
- Livingston, N. A., Flentje, A., Brennan, J., Mereish, E. H., Reed, O., & Cochran, B. N. (2020). Real-time associations between discrimination and anxious and depressed mood among sexual and gender minorities: The moderating effects of lifetime victimization and identity concealment. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 7(2), 132–141. <https://doi.org/10.1037/sgd0000371>
- Lowri, R., Johns, M. M., Robin, L. E., & Kann, L. K. (2017). Social stress and substance use disparities by sexual orientation among high school students. *American Journal of Preventive Medicine*, 53(4), 547-558. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.06.011>
- Marcos N., & Cordero T. (2009). Situación de las mujeres lesbianas y trans en Ecuador. *Taller de Comunicación Mujer from Ecuador*, 1(1), 1-18. <https://outrightinternational.org/sites/default/files/324-1.pdf>
- Markovic L., Schönherr, D., Zandonella, M., Gil-Salmeron, A., Smith, L., McDermott, D., Yang, L., Dorner, T., Mues, H., Grabovac, I. (2021). Associations between

- workplace characteristics and ‘outness’ in LGBTI workers in Austria. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(1), 10-16. [https://doi:10.1136/oemed-2020-107345](https://doi.org/10.1136/oemed-2020-107345)
- McConnell, E. A., Janulis, P., Phillips, G., Truong, R., & Birkett, M. (2018). Multiple minority stress and LGBT community resilience among sexual minority men. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(1), 1–12. [https://doi:10.1037/sgd0000265](https://doi.org/10.1037/sgd0000265)
- Mena, J., & Vaccaro, A. (2013). Tell me you love me no matter what: Relationships and self-esteem among LGBQ young adults. *Journal of GLBT Family Studies*, 9(1), 3–23. [https://doi:10.1080/1550428X.2013.746052](https://doi.org/10.1080/1550428X.2013.746052)
- Ménard, J. (2008). *Authenticite et bien-e`tre au travail: E ´tude aupre`s de gestionnaires* [Tesis de maestria, Universidad de Montreal]. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/6714/Menard_Julie_2008_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meuwly, N., & Davila, J. (2021). Associations between internalized heterosexism and perceived and observed support in same-gender couples. *Couple and Family Psychology*, 11(2), 102-116. <https://doi.org/10.1037/cfp0000199>
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56. <https://doi.org/10.2307/2137286>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. [https://doi:10.1037/0033-2909.129.5.674](https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674)
- Michaels, C., Choi, N.Y., Adams, E. M., & Hitter, T. L. (2019). Testing a new model of sexual minority stress to assess the roles of meaning in life and internalized heterosexism on stress-related growth and life satisfaction. *Psychology of Sexual*

Orientation and Gender Diversity, 6(2), 204–216.

<https://doi.org/10.1037/sgd0000320>

Mohr, J., & Fassinger, R. (2000). Measuring dimensions of lesbian and gay male experience. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(2), 66-90. <https://doi.org/10.1080/07481756.2000.12068999>

Mohr, J. J., & Kendra, M. S. (2011). Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The lesbian, gay, and bisexual identity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 234–245.

<https://doi.org/10.1037/a0022858>

Naciones Unidas. (2017). *Convención contra la tortura y otros tratos y penas crueles, inhumanos y degradantes*. <https://acnudh.org/load/2017/02/G1700419.pdf>

Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *The Journal of Sex Research*, 53(4-5), 488–508. <https://doi:10.1080/00224499.2016.1142495>

Oyserman, D., Elmore, K., & Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. In J. Tangney & M. Leary (Eds.), *The handbook of self and identity* (Segunda Edición, pp. 69-104). Guilford Press.

Ozturk, B. M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099–1118. <https://doi.org/10.1177/0018726710396249>

Paredes, V. (2020). *Discriminación laboral contra personas transexuales: El caso “sweet & coffee”* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón].

<http://hdl.handle.net/10644/7449>

- Parra, L. A., Bell, T. S., Benibgui, M., Helm, J. L., & Hastings, P. D. (2018). The buffering effect of peer support on the links between family rejection and psychosocial adjustment in LGB emerging adults. *Journal of Social and Personal Relationships, 35*(6), 854–871.
<https://doi.org/10.1177/0265407517699713>
- Petrocchi, N., Pistella, J., Salvati, M., Carone N., Laghi, F., & Baiocco, R. (2020). I embrace my LGB identity: Self-reassurance, social safeness, and the distinctive relevance of authenticity to well-being in Italian lesbians, gay men, and bisexual people. *Sexuality Research & Social Policy, 17*, 75–86.
<https://doi.org/10.1007/s13178-018-0373-6>
- Pires, S., & Firmino, S. G. (2018). O silêncio que gera violências e perpetua preconceitos. [Sesión de conferencia]. Seminário Sexo Gênero e Sexualidade, Rio Grande, Rio Grande do Sul.
<https://seminariocorpo generosexualidade.furg.br/images/arquivo/362.pdf>
- Platt, L. F., & Lenzen, A. L. (2013). Sexual orientation microaggressions and the experience of sexual minorities. *Journal of Homosexuality, 60*(7), 1011–1034.
<https://doi:10.1080/00918369.2013.774878>
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2013). The sound of silence: Lesbian, gay, bisexual, and transgender discrimination in “inclusive organizations.” *British Journal of Management, 25*(3), 488–502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>
- Puckett, J. A., Feinstein, B. A., Newcomb, M. E., & Mustanki, B. (2018). Trajectories of internalized heterosexism among young men who have sex with men. *Journal of Youth and Adolescence, 47*, 872–889. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0670-z>

- Ragins, B. R. (2015). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian, and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, 35–120. [https://doi:10.1016/s0742-7301\(04\)23002-x](https://doi:10.1016/s0742-7301(04)23002-x)
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Walking the line: Fear and disclosure of sexual orientation in the workplace. *Academy of Management Proceedings*, 2001(1). <https://doi:10.5465/APBPP.2001.27441564>
- Resnick, C., & Galupo, M. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403. <https://doi:10.1080/00918369.2018.1542207>
- Riggle, E., Mohr, J., Rostosky, S., Fingerhut, A., & Balsam, K. (2014). A multifactor lesbian, gay, and bisexual positive identity measure (LGB-PIM). *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1, 398-411. <https://doi.10.1037/sgd0000057>
- Riggle, E. D. B., Whitman, J. S., Olson, A., Rostosky, S. S., & Strong, S. (2008). The positive aspects of being a lesbian or gay man. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(2), 210–217. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.39.2.210>
- Riggs, D. W., & Treharne, G. J. (2016). Decompensation: A novel approach to accounting for stress arising from the effects of ideology and social norms. *Journal of Homosexuality*, 64(5), 592–605. <https://doi:10.1080/00918369.2016.1194116>
- Rivera, G. N., Christy, A. G., Kim, J., Vess, M., Hicks, J. A., & Schlegel, R. J. (2019). Understanding the relationship between perceived authenticity and well-being.

Review of General Psychology, 23(1), 113–126.

<https://doi.org/10.1037/gpr0000161>

Rogers, C. R. (1965). Some questions and challenges facing a humanistic psychology.

Journal of Humanistic Psychology, 5, 1–5.

<https://doi.org/10.1177/002216786500500101>

Ryan, W. S., & Ryan, R. M. (2019). Toward a social psychology of authenticity:

exploring within-person variation in autonomy, congruence, and genuineness using. *Review of General Psychology*, 23(1), 99–112.

<https://doi.org/10.1037/gpr0000162>

Schmader, T., & Sedikides, C. (2018). State authenticity as fit to environment: The implications of social identity for fit, authenticity, and self-segregation.

Personality and Social Psychology Review, 22(3), 228–259.

<https://doi.org/10.1177/1088868317734080>

Schrimshaw, E. W., Siegel, K., Downing, M. J., & Parsons, J. T. (2013). Disclosure and concealment of sexual orientation and the mental health of non-gay-identified, behaviorally bisexual men. *Journal of Consulting and Clinical*

Psychology, 81(1), 141–153. <https://doi.org/10.1037/a0031272>

Sears, J. T. (1997). *Overcoming heterosexism and homophobia: Strategies that work*.

Columbia University Press.

Sheridan, D. (2017). Sexual orientation disclosure and concealment: A model-driven meta-analysis [Tesis de doctorado, University of Miami].

<https://www.proquest.com/dissertations-theses/sexual-orientation-disclosure-concealment-model/docview/1909322535/se-2?accountid=26646>

- Simoni, J. M., & Walters, K. L. (2001). Heterosexual identity and heterosexism: Recognizing privilege to reduce prejudice. *Journal of Homosexuality*, *41*(1), 157–172. https://doi.org/10.1300/J082v41n01_06
- Siqueira M. V., & Zauli-Fellows A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, *4*, 71-81.
- Sue, D. W. (2010). Microaggressions, marginality, and oppression: An introduction. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 3–22). Wiley.
- Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, *13*(1), 72–81. doi:10.1037/1099-9809.13.1.72
- Sue, D. W., Nadal, K. L., Capodilupo, C. M., Lin, A. I., Torino, G. C., & Rivera, D. P. (2008). Racial microaggressions against Black Americans: Implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, *86*(3), 330–338. doi:10.1002/j.1556-6678.2008.tb00517.x
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, *57*(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Talaifar, S., Swann, W.B. (2020). Self-Verification Theory. En: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer (pp. 4813–4821). https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1180
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, *13*(2), 65–70. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>

- Tan, K. H., Treharne, G., Ellis, S., Schmidt, J., & Veale, J. (2020) Gender Minority Stress: A Critical Review. *Journal of Homosexuality*, 67(10), 1471-1489.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1591789>
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48(2), 174–187. <https://doi.org/10.2307/2095103>
- Trau, R. N., C. & Härtel, C. E. J. (2007). Contextual factors affecting quality of work life and career attitudes of gay men. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(3), 207–219. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9046-y>
- Vaccaro, A., & Koob, R. M. (2018). A critical and intersectional model of LGBTQ microaggressions: Toward a more comprehensive understanding. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1317–1344. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1539583>
- Van den Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Reijseger, G. (2018). Authenticity at Work: A Matter of Fit?. *The Journal of Psychology*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1516185>
- Welser-lang, D. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia. *Revista de Estudos Feministas*, 9(2), 460-482.
<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>
- Wicks, D. (2017). The consequences of outness: Gay men’s workplace experiences. *Management Decision*, 55(9), 1868 - 1887. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2016-0900>
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the

development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399. <https://doi:10.1037/0022-0167.55.3.385>

Woodford, M. R., Chonody, J. M., Kulick, A., Brennan J. D., & Renn, K. (2015). The LGBQ microaggressions on campus scale: A scale development and validation study. *Journal of Homosexuality*, 62(12), 1660-1687. <https://doi:10.1080/00918369.2015.1078205>

Wright, E. R., & Perry, B. L. (2006). Sexual identity distress, social support, and the health of gay, lesbian, and bisexual youth. *Journal of Homosexuality*, 51, 81–110. https://doi.org/10.1300/J082v51n01_05

Manuscrito 01: Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB), una Adaptación con Trabajadores Ecuatorianos

Resumen

Las microagresiones son formas de discriminación sutil que transmiten un mensaje negativo de hostilidad a un individuo por su mera pertinencia a determinado grupo social. Debido a su carácter velado muchas de estas expresiones pasan inadvertidas para la mayoría excepto para aquellos a los que son dirigidas, lo que podría tener efectos en su salud, bienestar general, compromiso organizacional y producción en el mundo laboral. Por tal motivo, es importante contar con herramientas que permitan detectar estos fenómenos con la finalidad de aportar en la construcción de culturas organizacionales verdaderamente incluyentes. En este estudio participaron trabajadores LGB de Ecuador ($N = 227$) con el objetivo de traducir y adaptar al contexto de trabajo ecuatoriano una escala de microagresiones y analizar sus evidencias de validez. Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para verificar las estructuras presentadas en el artículo original y se analizó sus índices estadísticos. Como resultado se obtuvieron buenos índices para todas las estructuras presentadas. Debido a la fuerte correlación entre los factores de la herramienta, una estructura unifactorial que mida las microagresiones como un fenómeno integral sería la solución adoptada en este trabajo. Implicaciones y posibles aplicaciones son discutidas.

Palabras clave: microagresiones, escalas, trabajo, LGBT

Abstract

Microaggressions are forms of subtle discrimination that transmit a negative message of hostility to an individual due to their mere relevance to a certain social group. Due to their veiled nature, many of these expressions go unnoticed by the majority except for those to whom they are directed, which could have effects on their health, general well-being, organizational commitment, and production in the world of work. For this reason, it is important to have tools to detect these phenomena to contribute to the construction of truly inclusive organizational cultures. LGB workers from Ecuador ($N = 227$) participated in this study with the objective of translating and adapting a scale of microaggressions to the Ecuadorian work context and analyzing its validity evidence. A Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed to verify the structures presented in the original article and their statistical indices were analyzed. As a result, good indices were obtained for all the structures presented. Due to the strong correlation between the factors of the tool, a unifactorial structure that measures microaggressions as an integral phenomenon would be the solution adopted in this work. Implications and possible applications are discussed.

Keywords: microaggressions, scales, work, LGBT

Si bien la lucha de movimientos LGBTIQ+ alrededor del mundo ha conseguido una mayor visibilidad y conquista de derechos de estos grupos (Flores, 2019), la discriminación parece haber tomado formas más sutiles y veladas (Hebl et al., 2019) en los diferentes contextos sociales. La discriminación en Ecuador ocurre contra miembros LGBT en los entornos de trabajo. De acuerdo a un análisis realizado por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2013), se reveló que en los entornos laborales el 43,8% sufrió discriminación, el 27,6% exclusión y el 22% violencia.

Por otro lado, un estudio realizado por Mayorga et al. (2022), con trabajadores LGBT en dos ciudades ecuatorianas desprendió que en Latacunga un 55% de los participantes habían sufrido algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo, mientras que en Ambato este porcentaje llegó al 61%. Cuando se les preguntó a los participantes sobre si estarían dispuestos a aceptar libremente su identidad sexual durante una entrevista de selección de personal, en Latacunga menos del 50% respondió que sí, mientras que en Ambato esta cifra no llegó ni al 30% de los participantes.

Esta experiencia con diferentes tipos de discriminación también puede observarse en estudios como el realizado por Corlett et al. (2019) quienes compararon el proceso de revelar la identidad sexual (o conocido como “salir del closet”) entre españoles y ecuatorianos en los entornos de trabajo a través de entrevistas semiestructuradas. Los datos recogidos revelaron que aún en la actualidad estrategias como la discreción y el ocultamiento son formas comunes de lidiar con la identidad sexual en el trabajo. Estas estrategias tienen como objetivo evitar las consecuencias negativas comúnmente asociadas al estigma contra identidades sexuales diferentes a la heterosexual, y se explican a través del poco o nulo apoyo social que reciben estas expresiones de la sexualidad en los diferentes entornos sociales (e.g., familia, educación, iglesia), generado también una dificultad en reconocer como positivo por

parte de estas poblaciones, el hecho de revelar la orientación sexual en sus lugares de empleo.

Como podemos deducir a partir de estos datos, el Ecuador aún mantiene en su cultura y ambientes sociales normados por la heteronorma. Entendemos por heteronormatividad como al conjunto de prácticas e instituciones (e.g., los lugares de trabajo) que privilegia y legitima a la heterosexualidad y sus relaciones como si fuera algo “natural” de la conducta humana (Freyn, 2019). Por lo tanto, la heteronormatividad posiciona a otras formas de la sexualidad como paralelas, anormales o inferiores. De esta manera identidades sexuales como la de hombres gays, mujeres lesbianas, bisexuales y otras diferentes a la heterosexual, sufren de discriminación en los diferentes contextos sociales heteronormados donde su existencia amenaza el status, las normas y estándares de la heterosexualidad como la única forma válida de vivir la sexualidad (Di Marco et al., 2021). La discriminación en el trabajo puede darse de manera formal o interpersonal pudiendo presentarse de manera flagrante o sutil (Jones et al., 2017).

Hasta finales del siglo XX, las formas flagrantes de discriminación en el entorno de trabajo se han podido observar a lo largo de la historia a través de la exclusión del campo laboral de individuos que no pertenecieran a categorías determinadas como ser hombre, blanco y heterosexual. Las organizaciones decidían, hasta ese momento, qué géneros, etnias y nacionalidades podían aplicar a ciertos puestos de trabajo y cuáles no (Lytle, 2014).

En respuesta se dieron varios procesos de luchas sociales por parte de las minorías para obtener una mayor participación en el campo laboral como también de protección judicial contra estas formas de exclusión y discriminación. Esto a su vez ha hecho que las formas de discriminación en el ámbito laboral se tornen cada vez más

sutiles, lo que sugiere que las personas mantienen aún en la actualidad sentimientos negativos contra determinados grupos sociales. Pero, dado a la creciente norma social que desalienta la expresión de estos sentimientos de manera abierta, estos se manifiestan ahora de maneras más sutiles y disfrazadas (Hebl et al., 2019). Estas formas sutiles de discriminación pueden evidenciarse también en la poca representatividad que tienen los individuos LGBT en posiciones gerenciales en el campo de trabajo; en el grupo de empresas 500 Fortune, apenas tres de sus CEO forman parte abiertamente de la comunidad LGBTI+ (Fairbanks, 2022).

En el contexto de trabajo, también diferencia estos tipos de discriminación (Jones et al., 2017). Por un lado, la discriminación formal consiste en el uso de reglas, normas, reglamentos y políticas organizacionales que pueden afectar el trabajo del miembro de una minoría (e.g., la no contratación de mujeres o determinado grupo étnico o minoría sexual, distribución de salarios, etc.). Y por otro, la discriminación interpersonal que tiende a afectar la dinámica y relaciones sociales y tiene que ver, aunque no se limita a irrespetos, acoso verbal o no verbal y hostilidad general hacia miembros de alguna minoría social.

Si bien se podría pensar que la discriminación sutil es menor en sus efectos en el individuo que las sufre en comparación con formas más flagrantes, un meta análisis realizado por Jones et al. (2013) encontró que las formas sutiles de discriminación tienen efectos negativos igual de significativos en los trabajadores en relación a su bienestar, su actitud frente al trabajo y resultados organizacionales cuando comparadas con manifestaciones más explícitas.

De acuerdo con el modelo de reacción y respuesta a las microagresiones propuesto por Sue (2010b) los individuos pasan por cinco fases: (1) sufrir la experiencia con la microagresión; (2) cuestionar internamente sobre la experiencia; (3) analizar las

reacciones internas y externas; (4) interpretar el incidente y atribuirle un significado; y (5) evaluar las consecuencias e impactos tanto de la microagresión como de la respuesta. Es importante mencionar que la naturaleza velada de ciertas formas de discriminación dificulta el proceso de atribución causal, facilitando que la víctima pase a explicar la causa de estos comportamientos negativos contra ella en base a características propias, con un efecto negativo en su autoestima y comportamiento, mismo que pasa a ajustarse a estas expectativas sociales externas (Crocker et al., 1991).

Un tipo de discriminación interpersonal sutil que ha llamado la atención de los investigadores durante las últimas décadas son las microagresiones. Las microagresiones envuelven desaires, insultos de tipo verbal o no, que comunican hostilidad o un mensaje negativo en contra de un individuo por su pertenencia a determinado grupo social (Sue, 2010a). Las microagresiones constituyen formas de opresión social que refuerzan estructuras y diferencias de poder entre grupos, incluso si esta intención es consciente o no por parte del perpetrador (Resnick & Galupo, 2019; Williams, 2019). El deseo por mantener estas estructuras y diferencias de poder por parte de un grupo sobre otro contribuye fuertemente al mantenimiento de las microagresiones, ya que permite que los miembros de un grupo interno privilegiado castiguen socialmente, a través de estos actos discriminatorios a miembros de un grupo externo minoritario por su mera pertenencia a este y así mantener una dinámica de privilegio y dominación sobre este (Williams et al., 2021).

Dentro de las microagresiones podemos identificar dos categorías: interpersonales y ambientales. La primera categoría contempla microagresiones que se dan durante la interacción social entre los individuos y a su vez se logra diferenciar tres tipos: los microasaltos, las microinvalidaciones y los microinsultos. La segunda categoría, por otro lado, contempla la arquitectura social que de manera real o simbólica

permite o valida el apareamiento de las microagresiones interpersonales. Las microagresiones ambientales, pueden entenderse como el conjunto de normas, políticas, reglas, que dictaminan y legitiman determinados comportamientos en un contexto social a través de la exclusión de determinados individuos (e.g., una empresa en cuya nómina no existen personas indígenas, negras o migrantes, o donde no se cuenta con mujeres en posiciones gerenciales) o la promoción a través de medios oficiales de la organización de un tipo de familia en específico, exhibición de cuadros religiosos o propaganda política, abiertamente contraria a identidades como las LGB entre otras (Williams et al., 2021).

De acuerdo a la clasificación de las microagresiones interpersonales, los microasaltos representan las formas más abiertas, flagrantes y fáciles de detectar en comparación con las otras, pueden manifestarse en ataques verbales o no verbales, así como en conductas de evitación o explícitamente discriminatorias (Nadal et al., 2014). Los microasaltos o macroagresiones según la clasificación de Donovan et al. (2013) son lo más cercano a la discriminación flagrante a nivel individual, suelen ser conscientes y deliberadas, aunque sean expresadas en situaciones limitadas (micro) y “privadas” lo que le permite al perpetrador cierto grado de anonimato y libertad para efectuarlas (Sue, Capodilupo, et al., 2007). Un ejemplo de los microasaltos es el uso constante de bromas a costa de la identidad de género de un trabajador o no tomar en cuenta o ignorar de manera constante sus aportes u opiniones en reuniones.

Los microinsultos por otro lado, corresponden a comunicaciones que transmiten rudeza e insensibilidad y disminuyen la identidad sexual de una persona como cuando una persona heterosexual del trabajo elogia a un individuo LGB por no parecer, verse o actuar como parte de la comunidad LGB. Los microinsultos representan desaires sutiles, frecuentemente desapercibidos por el perpetrador, pero que claramente manifiestan un

mensaje insultante oculto (Sue, Capadilupo, et al., 2007). Los microinsultos también pueden entenderse como declaraciones o expresiones groseras o insensibles que fomentan y refuerzan estereotipos, actitudes negativas en contra de la identidad sexual de una persona (Vaccaro & Koob, 2018).

La última categoría de las microagresiones interpersonales (Sue, Capadilupo, et al., 2007) son las microinvalidaciones que consisten en comunicaciones que excluyen, niegan, o anulan los pensamientos, sentimientos o experiencias de las personas LGB. Las microinvalidaciones se dan cuando las personas, grupos, organizaciones expresan mensajes que niegan la prevalencia y existencia de fenómenos como: el heterosexismo, el sexismo, el monosexismo, el cissexismo, y la transfobia (e.g., cuando familiares de un individuo LGBTQ+ dicen estar de acuerdo con su sexualidad, pero prefieren no conocer a su pareja o conversar sobre el tema; Vaccaro & Koob, 2018)

Durante las últimas décadas el interés que ha despertado el estudio de microagresiones contra individuos con identidades sexuales no heterosexuales ha permitido un incremento de escalas desarrolladas con la finalidad de medir las experiencias de estos individuos con las microagresiones. Por ejemplo, cabe citar *The Sexual Orientation Microaggressions Scale* (SOMS; Nadal, 2019), *Sexual Orientation Microaggression Inventory* (SOMI; Swann et al., 2016), *LGBT Microaggressions Experiences At Work Scale* (LGBT-MEWS; Resnick & Galupo, 2019), *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS; Woodford et al., 2015), entre otras elaboradas con ese propósito.

La escala *LGBT Microaggressions Experiences At Work Scale* (LGBT-MEWS - Resnick & Galupo, 2019), está compuesta por 27 ítems distribuidos en tres factores: (1) Valores del Trabajo, que tiene que ver con cuestiones formales del trabajo como salarios y ascensos, (2) Asumpciones Heteronormadas y (3) Cultura Cisnormativa. Sin embargo,

los ítems del LGBT-MEWS evalúan expresiones de género, más enfocadas a la vivencia de microagresiones de personas transgénero o no binarias (e.g., uso de pronombres equivocados, falta de baños neutros de género, etc). Además, los ítems de esta escala son más adecuados para contextos en los cuales los individuos expresan abiertamente su orientación sexual / identidad de género, fallando en contemplar experiencias con microagresiones contra personas LGB que no revelan abiertamente su orientación sexual. Además, la estructura factorial del LGBT-MEWS difiere de la taxonomía de microagresiones propuesta por Sue, Bucceri, et al. (2007) y Sue y Capodilupo (2007), que se encuadran en dos factores: microagresiones interpersonales (microasaltos, microinsultos y microinvalidaciones) y microagresiones ambientales.

El problema relacionado a la falta de convergencia radica en el hecho de que esta taxonomía ha sido largamente utilizada y replicada en estudios sobre microagresiones contra diversos grupos sociales (Sue, 2010a), de manera que adoptar un lenguaje unificado sobre las microagresiones puede mejorar la comprensión y medición de este importante constructo (Williams et al., 2021). Pese a que las revisiones recientes de esta taxonomía, propuesta por Williams et al. (2021), identifican dieciséis categorías de microagresiones, estas son consistentes con la taxonomía original de Sue, Bucceri, et al. (2007).

Además de las escalas citadas y de acuerdo con una revisión de las escalas para medición de microagresiones realizada por Fisher et al. (2018), existen varios instrumentos para evaluar el efecto de microagresiones en grupos minoritarios. Sin embargo, en esta revisión la única que se encuentra aplicada a un contexto determinado es la *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS; Woodford et al., 2015), que además contempla una taxonomía similar a la original planteada por Sue, Capadilupo, et al (2007) dividida en dos factores: microagresiones interpersonales (1)

(microinvalidaciones y microasaltos) y microagresiones ambientales (2). Sumando, que, de todas las escalas presentadas en el estudio de Fisher y sus colegas (2018) esta es la única que presenta cinco tipos de validación. Estas validaciones consistieron en consultar con profesionales trabajando con estudiantes LGBTQ en la universidad, estudiantes LGBTQ y un experto en discriminación contra grupos LGBTQ para evaluar la validez y pertinencia de los ítems. Finalmente, este estudio resaltó el uso de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, los mismos que presentan buenos índices de ajuste.

Por estas razones, además de estar enfocada a un entorno social determinado y mantener la taxonomía propuesta por Sue, Bucciari, et al. (2007) hemos escogido adoptar y traducir la escala *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS; Woodford et al., 2015). Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es crear la escala *Microagresiones LGB a Escala Laboral* - MEL-LGB que constituye una adaptación y traducción de la escala LGBQ-MCS (Woodford et al., 2015) al entorno de trabajo en el contexto ecuatoriano de acuerdo con la metodología propuesta por Borsa et al. (2012), la versión corresponde a la presentada en el apéndice A.

Con esta finalidad, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para identificar evidencias de validez de las estructuras originales propuestas por los autores de la herramienta, y determinar cuál de estas es la que mejor se ajusta a una muestra ecuatoriana, para su aplicación en el ambiente de trabajo. Es importante mencionar que, también se procedió a la modificación de los ítems para enfocarlos al campo de trabajo, por lo que esta versión constituye una nueva herramienta basada en la original.

Método

Participantes

En este estudio participaron ($N = 227$) trabajadores LGB ecuatorianos (Gays = 78,41%; Bisexuales = 18,9%; Lesbianas = 2,6%) tanto del sector público, privado como también trabajadores independientes. El perfil etario varió de 18 a 55 años ($M = 30,69$; $DE = 6,56$). La muestra fue aleatoria y comprendió todas las regiones del país con mayor representatividad de las regiones sierra (64%) y costa (31,3%) ecuatoriana. Fueron adoptados como índices de inclusión (1) ser mayores de edad, (2) que se encuentren activos laboralmente o lo hayan estado en el último año, y (3) que los participantes se autoidentifiquen como gays, lesbianas o bisexuales. Los datos utilizados en esta investigación están disponibles en el siguiente link:

<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DY9VK>.

La mayoría (78,9%) de los participantes mantenían una actividad laboral de entre 1 y 5 años ($M = 3,77$; $DE = 3,75$), y los niveles de escolaridad predominantes fueron nivel superior completo (38%) y cuarto nivel completo (25,6%). La mayor parte de los participantes (68,3%) contaban con afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El ingreso mensual bruto de la mayor parte de los participantes (67%) osciló entre 1 y 5 salarios básicos unificados (SBU).

Instrumento

Para proponer nuestra herramienta partimos de la Escala *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS; Woodford et al., 2015). La versión original contiene 20 ítems que pretenden evaluar la experiencia de microagresiones en dos dimensiones: interpersonales y ambientales en el contexto educativo. La herramienta en su versión original presenta buenos indicadores de confiabilidad, el Alfa de Cronbach para la subescala de Microagresiones Interpersonales ($\alpha = 0,94$) fue

excelente, y para la subescala de Microagresiones Ambientales ($\alpha = 0,81$) fue bueno, confirmando que la escala presenta adecuados índices de precisión. El cuestionario cuenta con una escala tipo Likert de respuestas, con seis puntos (de *nunca* a *muy frecuentemente*).

Adaptación Transcultural y Traducción del Instrumento

La escala *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS, Woodford et al., 2015) fue originalmente concebida para poblaciones LGBQ entre 18 y 25 años en el contexto universitario. El presente estudio tiene como objetivo identificar evidencias de validez de una herramienta a partir de la adaptación de la original, sobre si se conservara la consistencia interna del instrumento original como también sus índices de validez y confiabilidad para medir experiencias con microagresiones en los entornos de trabajo en Ecuador. Con esta finalidad se realizó un cambio de referencia, alterando los ítems de la versión original, sustituyendo palabras que hicieran alusión al entorno académico por el de trabajo y al de compañeros de clase por personas del trabajo (e.g., He escuchado a personas en mi trabajo decir que estaban cansadas de escuchar acerca de la "agenda homosexual").

Para la traducción y adaptación transcultural de instrumentos psicométricos (1) se buscó dos traductores con conocimiento de la lengua original del instrumento (inglés) y nativos del castellano de nacionalidad ecuatoriana y profesionales en psicología para su traducción y adaptación cultural. Posteriormente, las dos versiones fueron evaluadas ítem por ítem por un experto (2) para la síntesis de las versiones traducidas y la conformación de la versión piloto del instrumento. Enseguida, la versión piloto fue presentada y revisada a un grupo de personas LGB y profesionales en psicología (3) para recoger observaciones sobre la claridad e intencionalidad de los reactivos de la escala. Una vez corregidas y resueltas estas observaciones se obtuvo la versión final del

instrumento (Borsa et al., 2012), que tendría el nombre de *Microagresiones LGB a Escala Laboral* - MLGB-EL correspondiente a una versión en castellano adaptada al contexto laboral de Woodford y sus colegas (2015).

Los puntajes de la escala al igual que en su versión original, se han de calcular promediando todos los ítems aplicables. En cuanto mayor sea la puntuación, se sugiere haber percibido mayores índices de microagresiones en ambas subescalas del instrumento tanto en las interpersonales como en las ambientales en el trabajo.

Procedimiento

Durante este proyecto de investigación todos los preceptos éticos exigidos para estudios con seres humanos fueron considerados, tales como el sigilo de las respuestas individuales y explicación sobre el objetivo de la investigación. Además, se informó que la participación era voluntaria y se pidió aceptar el Término de Consentimiento Informado para poder iniciar el proceso. La recolección de los datos fue hecha de manera *online* por medio de la difusión de un *link* de invitación para participar en la investigación a través de redes sociales, contacto con fundaciones y organizaciones LGBTQ+ nacionales y a partir de la divulgación por parte de quien ya participó, característico de la técnica *Bola de Nieve*. Se realizó una verificación en las bases para asegurar que los participantes cumplieran con los criterios de inclusión del estudio, eliminando aquellos que no completaron el cuestionario en su totalidad o que no estaban trabajando o eran menores de edad.

Análisis de Datos

Los análisis fueron hechos en el software R con la totalidad de los participantes. Para poder evaluar las estructuras propuestas en el artículo original, se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para verificar cuáles modelos se ajustaban mejor a los datos empíricos obtenidos a partir de una muestra ecuatoriana,

dado que la herramienta evaluada cuenta ya con una estructura definida *a-priori*. Todos los modelos comparados se basaron en la propuesta teórica presentada en el artículo original, que sería: 1. modelo de un solo factor, con todos los ítems agrupados; 2. Modelo de dos factores con los ítems divididos en Microagresiones Interpersonales y Microagresiones Ambientales; 3. modelo trifactorial separando las subescalas de las Microagresiones Interpersonales en dos (Micro Invalidaciones, Microinsultos) y dejando nuevamente las Microagresiones Ambientales como otro factor.

Para realizar el AFC se utilizó como estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), declarando los ítems como variables ordinales. Los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker-Lewis Index* (TLI); *Root Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA). Los valores de χ^2 no deben ser significativos; la razón χ^2 no debe ser < que 5 o, preferencialmente, < que 3. Por otro lado, los valores de CFI y TLI deben ser > que 0,90 y, preferencialmente sobre 0,95. Los valores de RMSEA deben ser < que 0,08 o preferencialmente < que 0,06 con intervalos de confianza (límite superior) < 0,10 (Brown, 2015).

Por último, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad para determinar la consistencia interna de las subescalas de la herramienta, de acuerdo con los datos obtenidos en nuestro estudio y según la propuesta original de Woodford et al. (2015).

Resultados

Con la finalidad de evaluar la estructura que mejor se ajuste al *Microagresiones LGB a Escala Laboral* (MLGB-EL), se procedió a dividir los 20 ítems en un modelo unifactorial, bi-factorial y tri-factorial, como fue realizado en el estudio original. El segundo modelo, de dos factores, fue el que finalmente los autores acogieron en el artículo original. Por este motivo, comenzamos analizando esta

estructura que propone dos factores; Microagresiones Interpersonales y Microagresiones Ambientales. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por este modelo se ajustaron excelentemente a los datos obtenidos empíricamente, $\chi^2 = 373,16$; $gl = 169$; $CFI = 0,978$; $TLI = 0,98$; $RMSEA = 0,07$ [0,06; 0,08]. Sin embargo, las correlaciones entre los dos factores fueron de 0,92 por lo que se puede conjeturar que ambos miden un mismo fenómeno.

Enseguida, procedimos a evaluar el modelo que comprende una estructura de tres factores, para lo cual dividimos las Microagresiones Interpersonales en Microinsultos y Microinvalidaciones y se conservó las Microagresiones Ambientales. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por este modelo redujeron el valor de RMSEA y mantuvo excelentes valores de ajuste estadístico, $\chi^2=330,05$; $gl = 167$; $CFI = 0,98$; $TLI = 0,98$; $RMSEA = 0,06$ [0,05; 0,07]. Nuevamente, las correlaciones entre los tres factores fueron mayores al 0,90.

Finalmente, se realizó el análisis de una estructura unifactorial para comparar los índices estadísticos obtenidos a partir de un modelo que agrupe todos los ítems en un solo factor, debido a las altas correlaciones encontradas entre los factores, como mostraron los análisis realizados. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por este modelo igualmente se ajustaron excelentemente a los datos obtenidos empíricamente, $\chi^2 = 418,3$; $gl = 170$; $CFI = 0,97$; $TLI = 0,97$; $RMSEA = 0,08$ [0,07; 0,09]. Debido a los altos índices de correlación entre los factores de las escalas, se considera que los diferentes factores de la medida evalúan, de hecho, un solo factor latente que es la experiencia con microagresiones. Los índices factoriales obtenidos a partir de este modelo se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1*Cargas Factoriales Microagresiones LGB a Escala Laboral*

Ítems	Estimador	95% Intervalo de Confianza	
		Inferior	Superior
<i>Alguien en mi trabajo ha dicho o insinuado que todas las personas LGB tienen las mismas experiencias.</i>	0,64	0,61	0,67
<i>He escuchado a personas en mi trabajo decir que estaban cansadas de escuchar acerca de la "agenda homosexual".</i>	0,76	0,74	0,79
<i>Las personas en mi trabajo parecen estar dispuestas a tolerar mi identidad LGB, pero no a hablar sobre ello.</i>	0,48	0,44	0,51
<i>Personas en mi trabajo han dicho que ser lesbiana, gay o bisexual es "solo una fase".</i>	0,82	0,79	0,85
<i>Personas en mi trabajo han dicho o insinuado que estaba siendo demasiado sensible por pensar que me trataron mal o injustamente debido a mi orientación sexual.</i>	0,84	0,81	0,86
<i>Alguien en mi trabajo dijo que no podía ser homofóbico, bifóbico porque tiene (un/a) amigo/a (s) lesbiana, gay o bisexual.</i>	0,75	0,73	0,78
<i>Personas en mi trabajo me han dicho, "así son las cosas" cuando expresé mi frustración por comentarios/acciones homofóbicas.</i>	0,92	0,89	0,94
<i>Alguien en mi trabajo dijo o insinuó que mi orientación sexual es el resultado de algo que salió "mal" en mi pasado (por ejemplo, "tu madre era muy sobreprotectora").</i>	0,90	0,87	0,92
<i>Personas en mi trabajo han expresado pensar que yo no tendría hijos porque saben o asumen que soy lesbiana, gay o bisexual.</i>	0,81	0,79	0,84
<i>He escuchado a personas en mi trabajo decir o implicar que las personas LGB no deberían estar cerca de niños/as.</i>	0,89	0,86	0,91
<i>He escuchado a personas en mi trabajo decir que debería parecer menos "lesbiana / gay"</i>	0,86	0,83	0,89
<i>Personas en mi trabajo han dicho o implicado que mantengo muchas relaciones sexuales debido a mi orientación sexual.</i>	0,77	0,74	0,80

Ítems	Estimador	95% Intervalo de Confianza	
		Inferior	Inferior
<i>He escuchado a personas heterosexuales de mi trabajo advertirme que "no me vaya enamorar de ellos/as" porque pensaron o saben que soy gay/lesbiana.</i>	0,87	0,84	0,90
<i>Alguien en mi trabajo ha dicho o insinuado que las personas LGB participan en prácticas de sexo inseguro debido a su orientación sexual</i>	0,89	0,86	0,91
<i>Alguien de mi trabajo me dijo que estaba rezando por mí porque supieron o asumieron que soy lesbiana / gay.</i>	0,85	0,82	0,88
<i>Escuché a alguien de mi trabajo decir "¡Que gay!" para describir algo negativo, estúpido o poco/nada sofisticado.</i>	0,81	0,78	0,85
<i>He escuchado a personas de mi trabajo decir "pero veras, yo no soy gay"</i>	0,92	0,89	0,95
<i>He visto mensajes negativos sobre personas LGB en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Twitter) publicados por personas de mi trabajo.</i>	0,77	0,74	0,80
<i>En mi lugar de trabajo está "bien" hacer bromas sobre las personas LGB.</i>	0,71	0,67	0,74
<i>He recibido información de la organización sobre salud sexual que está limitada al sexo heterosexual.</i>	0,67	0,63	0,70

Realizamos el cálculo del Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de las subescalas y de la herramienta como un todo. Cabe destacar que los puntajes de la escala respuesta variaron para la subescala de Microagresiones Interpersonales ($M = 1,73$; $DE = 1,17$) y Ambientales ($M = 2,6$; $DE = 1,66$) de 0 (*nunca*) a 6 (*muy frecuentemente*). El Alfa de Cronbach para el factor de Microagresiones Interpersonales ($\alpha = 0,94$) fue excelente, y para el factor de Microagresiones Ambientales ($\alpha = 0,85$) fue bueno. La escala tomada como un todo ($\alpha = 0,95$) también fue excelente, siendo el puntaje más alto.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue evaluar las propiedades estadísticas de una versión traducida y adaptada transculturalmente de la Escala *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (LGBQ-MCS; Woodford et al., 2015) al contexto laboral ecuatoriano. La elección de esta herramienta no se debió solamente al hecho de ser una escala aplicada a un contexto determinado, sino también por sus buenos índices estadísticos, el proceso de construcción de sus ítems y la base teórica que propone la taxonomía sobre las microagresiones interpersonales y ambientales (Sue, Capadilupo, et al., 2007)

Además del modelo unifactorial propuesto originalmente por Woodford et al. (2015), los modelos trifactorial y bifactorial también presentaron índices estadísticos adecuados. Sin embargo, en estos dos últimos modelos las fuertes correlaciones observadas de .90 o más, parecen sugerir que los factores miden un mismo fenómeno. Estos hallazgos tienen sentido teórico, ya que demuestra que son dimensiones estrechamente relacionadas que miden una dimensión latente que en este caso serían la vivencia de microagresiones, en los entornos de trabajo ecuatorianos. Por lo tanto, confirmamos nuestra hipótesis inicial, que una adaptación y traducción de la herramienta original de Woodford et al. (2015) presenta buenos índices de ajuste a los datos empíricos obtenidos de una muestra de trabajadores LGB en Ecuador y que específicamente el modelo unifactorial es el que presenta tantos índices estadísticos robustos como sentido teórico adecuado. Al presentar las microagresiones como un fenómeno complejo que se encuadra en un contexto social determinado, demuestra que, de cierta manera, puede validar y permitir la reproducción de las microagresiones entre los individuos.

Dadas las fuertes correlaciones encontradas entre los factores, se recomienda el uso de la herramienta como un todo para la medición de este fenómeno en los entornos

de trabajo. Sin descartar y de acuerdo a la naturaleza del trabajo donde esta herramienta se aplique, puedan usarse las subescalas para medir las Microagresiones Interpersonales como las ambientales de forma separada debido a los buenos índices estadísticos presentados por la herramienta, característica que comparte con la versión original.

Los resultados del presente estudio pueden aportar a la comprensión del fenómeno de microagresiones en entornos de trabajo ecuatorianos. Mientras más investigaciones de tipo cualitativa aún es necesaria, investigaciones cuantitativas como el desarrollo y uso de herramientas psicométricas tiene una importancia crítica para poder entender los efectos de las microagresiones. Investigaciones cuantitativas permiten a los investigadores capturar tanto el efecto en grandes grupos de participantes como la prevalencia e incidencia de las microagresiones y entender sus asociaciones estadísticas con otros constructos como la salud mental y comportamental de los individuos (Fisher et al., 2018).

Si bien las microagresiones han llamado la atención de los investigadores durante las últimas décadas, estudios sobre la vivencia de microagresiones en Ecuador son aún escasos en la literatura. La fuerza de trabajo es cada día más diversa y plantea nuevos desafíos para sus dirigentes (Roberson, 2018). Las organizaciones ecuatorianas, pueden valerse de herramientas como la desarrollada durante este estudio para conocer el grado de vivencias de microagresiones de sus trabajadores LGB y adoptar medidas que permitan reducir este fenómeno a través de la creación de políticas y reglamentos con la finalidad de crear entornos laborales más seguros que fomenten el aumento de los niveles de satisfacción laboral, que está fuertemente asociada con mejores resultados organizacionales (Ng & Rumens, 2017). Este tipo de investigaciones pueden ser útiles, entonces, como insumo para la elaboración de estrategias de intervención relacionadas

al comportamiento y creación de culturas organizacionales positivas para los trabajadores en consideración de su diversidad.

Una de las limitaciones de este estudio es que se trata de una adaptación transcultural de una herramienta existente de la literatura. Futuros estudios podrían enfocarse en la construcción de una herramienta nacional que recoja las posibles particularidades existentes en los trabajadores LGB de Ecuador y su comparación con la versión obtenida en este estudio. La creación de diferentes herramientas que midan la experiencia con microagresiones puede aportar en encontrar la mejor forma de evaluar sus efectos en la población.

Cabe mencionar que las características de la muestra corresponden a personas de clase media con ingresos promedio entre 1 y 5 SBU, en su mayoría mestizos (85%) con niveles de escolaridad altos, por lo que los resultados puede que no reflejen una realidad generalizable a todos los individuos LGB de Ecuador. Las personas LGB poseen una variedad de identidades sociales que coexisten a la vez (e.g., etnia, expresión de género, clase social, edad, nacionalidad, escolaridad, status, etc.) y que se cruzan y van a modelar el tipo, la prevalencia y la gravedad de las microagresiones (Vaccaro & Koob, 2018). Esta visión interseccional de las identidades sociales sostiene que las personas LGBTQ experimentan manifestaciones cualitativamente diferentes de microagresiones basadas en sus diferentes identidades entrecruzadas (Balsam et al., 2011). Por lo tanto, se podría esperar que el efecto de las microagresiones sobre un hombre blanco cisgénero homosexual de renta media que vive y trabaja en la ciudad, va a variar en comparación con el efecto que estas microagresiones puedan tener en un hombre indígena cisgénero homosexual de renta baja que vive y trabaja en sectores rurales que en general cuentan con entidades y actividades laborales menos sofisticadas.

Otro factor que podría incluirse en futuras investigaciones es evaluar el papel que tienen constructos como: la identidad, el autoconcepto y la personalidad en el procesamiento de microagresiones. Un estudio parece sugerir una asociación entre las microagresiones y la Afectividad Negativa (AN). La afectividad negativa, consiste en una disposición temperamental de la personalidad para experimentar emociones aversivas que incluyen ansiedad, preocupación, cambios de humor, culpa, vergüenza, hostilidad, irritabilidad y paranoia (Mercer et al., 2011). Las personas con niveles elevados de AN tienden a ser extremadamente críticos con ellos mismos y los demás; y suelen ser más vulnerables a sufrir angustia y desajustes emocionales (Watson & Clark, 1984). Por lo que factores individuales de la personalidad, también podrían jugar un rol determinante en los efectos de las microagresiones para el individuo. Más estudios son necesarios.

Resaltamos que este estudio tiene importancia teórica y práctica en función de que es una herramienta adaptada al contexto ecuatoriano para la medición de microagresiones como un fenómeno global en poblaciones LGB en contextos laborales. Por lo que este estudio, puede contribuir en el avance de futuras investigaciones sobre microagresiones contra poblaciones marginalizadas en Ecuador.

Referencias

- Balsam, K. F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J., & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: The LGBT People of Color Microaggressions Scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 17*(2), 163–174.
<https://doi.org/10.1037/a0023244>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia, 22*(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103863X2012000300014>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Corlett, S., Di Marco, D. & Arenas, A. (2019). ‘Coming out’ across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology, 40*, 5391–5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(2), 218–228. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.218>
- Di Marco, D., Hoel, H., & Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people’s voices heard at the workplace? *The Spanish Journal of Psychology, 24*(18), 1-6.
<https://doi.org/10.1017/SJP.2021.16>
- Donovan, R. A., Galban, D. J., Grace, R. K., Bennett, J. K., & Felicié, S. Z. (2013). Impact of racial macro-and microaggressions in Black women’s lives: A preliminary analysis. *Journal of Black Psychology, 39*(2), 185–196.
<https://doi.org/10.1177/0095798412443259>

- Fairbanks, H. (2022). How openly LGBTQ+ fortune 500 CEOs are changing the corporate game. *The Riveter*. <https://theriveter.co/voice/openly-lgbtq-fortune-500-ceos-who-will-be-next/>
- Fisher, C. M., Woodford, M.R., Gartner, R. E., Sterzing, P.R., & Victor, B. G. (2018). Advancing research on LGBTQ microaggressions: A psychometric scoping review of measures. *Journal of Homosexuality*, *66*(10), 1345–1379. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1539581>
- Flores, A. R. (2019). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017*. Universidad de California. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Global-Acceptance-Index-LGBT-Oct-2019.pdf>
- Freyn, A. L. (2019). Exploring LGBTQ literature in Ecuador: Why it matters. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, *16*(5).
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2019). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*(1), 257-282. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, *10*(01), 51–76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2013). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt

- discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613.
<https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Lytle, T. (2014). Title VII changed the face of the American workplace. *SHRM Magazine*. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/title-vii-changed-the-face-of-the-american-workplace.aspx>
- Mayorga-Mera, M., Valdez-Duffau, M., & Quiroga-López, M. (2022). Non-hiring as a discrimination of gender diversities (LGBTI), in the workplace. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social*, 5(9), 41-54.
<https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/275>
- Mercer, S. H., Zeigler-Hill, V., Wallace, M., & Hayes, D. M. (2011). Development and initial validation of the inventory of microaggressions against Black individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 457–469.
<https://doi.org/10.1037/a0024937>
- Nadal, K., Griffin, K. E., Wong, Y., Hamit, S., & Rasmus M. (2014). The impact of racial microaggressions on mental health: Counseling implications for clients of color. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 57 - 66.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00130.x>
- Nadal, K. L. (2019). Measuring LGBTQ microaggressions: The sexual orientation microaggressions scale (SOMS) and the gender identity microaggressions scale (GIMS). *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1404-1414.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542206>
- Ng, E. S., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109–120. <https://doi.org/10.1002/cjas.1443>

- Resnick, C., & Galupo, M. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of Homosexuality*, *66*(10), 1380-1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Roberson, Q. M. (2018). Diversity and inclusion in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *6*(1), 69-88. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>
- Sue, D. W. (2010a). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Wiley.
- Sue, D. W. (2010b). Microaggressions, marginality, and oppression: An introduction. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 3–22). Wiley.
- Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, *13*(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.1.72>
- Sue, D.W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, *62*(4), 271- 286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Swann, G., Minshew, R., Newcomb, M., & Mustanski, B. (2016). Validation of the sexual orientation microaggression inventory in two diverse samples of LGBTQ youth. *Archives of Sexual Behavior*, *45*(6), 1289-1298. <https://doi.org/10.1007/s10508-016-0718-2>

- Vaccaro, A., & Koob, R. M. (2018). A critical and intersectional model of LGBTQ microaggressions: Toward a more comprehensive understanding. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1317-1344.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1539583>
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Williams, M. T. (2019). Microaggressions: Clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 3-26.
<https://doi.org/10.1177/1745691619827499>
- Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 991–1007. <https://doi.org/10.1177/1745691621994247>
- Woodford, M. R., Chonody, J. M., Kulick, A., Brennan J. D., & Renn, K. (2015). The LGBTQ microaggressions on campus scale: A scale development and validation study. *Journal of Homosexuality*, 62(12), 1660-1687.
<https://doi:10.1080/00918369.2015.1078205>

Manuscrito 02: Sí, soy LGB: Propuesta de una escala de autenticidad para trabajadores con diversidad sexo/generica en Ecuador

Resumen

El concepto de autenticidad tiene una larga historia conceptual y filosófica, que parecen apuntar la importancia psicológicamente significativa que tiene experimentarla y su relación con el bienestar en general. Cuando se trata de identidades sexuales no heterosexuales, que al contrario de otras minorías pueden ser invisibles, encontramos que los individuos suelen ocultar, disimular u omitir la expresión de esta identidad. Estas adaptaciones inauténticas tienen consecuencias en su bienestar y en casos como en los entornos de trabajo, pueden influir de forma negativa en su desarrollo profesional. Por esto es importante, que los entornos de trabajo cuenten con herramientas sólidas para medir el grado de autenticidad y así contribuir con la inclusión plena y desarrollo profesional de estas identidades. Participaron en este estudio ($N = 263$) trabajadores LGB de Ecuador, con la finalidad de evaluar la validez de constructo y precisión de una versión adaptada al contexto laboral de una escala de autenticidad. Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio, los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; *Comparative Fit Index (CFI)*; *Tucker-Lewis Index (TLI)*; *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*; *Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*. Se obtuvo excelentes índices estadísticos para la muestra, confirmando la validez de la herramienta adaptada. Implicaciones y futuras investigaciones son discutidas.

Palabras clave: autenticidad, LGBT, escala, trabajo

Abstract

The concept of authenticity has a long conceptual and philosophical history, which seem to point to the psychologically significant importance of experiencing it and its relationship to well-being in general. When it comes to non-heterosexual sexual identities, which, unlike other minorities, can be invisible, we find that individuals tend to hide, disguise or omit the expression of these identities. These inauthentic adaptations have consequences on their well-being and in cases such as work environments, they can negatively influence their professional development. For this reason, it is important that work environments have solid tools to measure the degree of authenticity and thus contribute to the full inclusion and professional development of these identities. LGB workers from Ecuador participated in this study ($N = 263$) in order to evaluate the statistical indices of a version translated into Spanish and adapted to the work context of an authenticity scale. A Confirmatory Factor Analysis was performed, the absolute fit indices adopted in this work were: χ^2 ; χ^2/df ; Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); Standardized Root Mean Residual (SRMR); Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA). Excellent statistical indices were obtained for the sample, confirming the validity of the adapted tool. Implications and future research are discussed.

Keywords: authenticity, LGBT, scale, work

Si bien en Ecuador se han venido dando avances en materia de conquista de derechos y la paulatina mayor visibilidad de grupos con diversidad sexo/genérica, desde la despenalización de la homosexualidad en el 97 (Suriaga Vega, 2019), muchos trabajadores ecuatorianos con orientaciones sexuales no heterosexuales siguen ocultando hasta la actualidad su orientación sexual en los entornos de trabajo como una estrategia para evitar ser víctimas de discriminación (Corlett et al., 2019).

Estas estrategias tomadas por los trabajadores LGB en los entornos de trabajo solo evidencian las experiencias que estos individuos deben afrontar, a diferencia de sus contrapartes heterosexuales, para no ser discriminados por causa de su identidad sexual (DeSouza et al., 2017). Las decisiones sobre divulgar u ocultar la sexualidad en las interacciones con otras personas y en contextos sociales determinados, es hecha mientras se toma en cuenta el *“miedo a ser discriminado”*, por un lado, y la *“necesidad de auto integridad”* por el otro. Considerando que el *“miedo a ser discriminado”* puede influir sobre la decisión en la apariencia y ocultamiento, mientras que, la *“necesidad de auto integridad”* puede interpretarse como la necesidad de sentirse auténtico o verdadero con uno mismo (Meyer, 2003).

Además, los individuos con diversidad sexo/genéricas se ven obligados a que escoger entre esta vivir esta sensación de autenticidad o pertenecer al grupo dominante. Esto significa que, en caso de escoger expresar su identidad sexual de manera auténtica, se arriesgan a perder pertenencia, por lo que se ven *“obligados”* a no ser auténticos, la otra opción es conservar su pertenencia, sacrificando la expresión auténtica de su identidad sexual. Los daños causados por este doble vínculo son claros, muchas personas LGB ocultar su identidad sexual, lo que acarrea consecuencias a su salud como, un mayor riesgo de padecer angustia psicológica y/o física y junto a las consecuencias de estrategias de afrontamiento negativo (e.g., conductas sexuales

desordenadas, consumo de alcohol y drogas, dificultad en crear vínculos afectivos saludables, etc.; Riggle et al., 2017).

El concepto de “autenticidad” puede rastrearse a lo largo de los años desde la antigua Grecia y en una gran variedad de filósofos, teólogos, psicólogos y escritores que han defendido que las personas deben vivir en congruencia con quienes ellos son realmente (Jongman-Sereno & Leary, 2019). La autenticidad consiste, en un estado de congruencia y alineación entre estados internos (cognitivos y afectivos) y estados externos (comportamientos; Kovács, 2019), y parece tener un papel relevante en la promoción de bienestar psicológico entre poblaciones sexo/genéricas (Brennan, 2019; Petrocchi et al., 2020). En el contexto laboral, la autenticidad ha sido asociada con elementos altamente deseables para las organizaciones como: el compromiso organizacional y el bienestar laboral (Sutton, 2020).

De acuerdo con el Modelo Estado de Autenticidad y Encaje al Ambiente (SAFE; Schmader & Sedikides, 2018) los contextos sociales pueden sutilmente señalar identidades socialmente aceptadas, abocando un estado de autenticidad y bienestar tácito para unos (e.g., heterosexuales), frente a un estado artificial de inautenticidad, en detrimento a su bienestar para grupos minoritarios. En el caso de entornos laborales heteronormados (Welser-Lang, 2001) que presuponen a la heterosexualidad como la única expresión válida y aceptada de la sexualidad de sus trabajadores con acciones como: omisión de realidades homoafectivas en sus comunicaciones, limitando beneficios o simplemente omitiendo el tema, acarrear y promueven el ocultamiento, creando adaptaciones inauténticas de la propia expresión e identidad sexual.

Los individuos con identidades sexuales diversas tienen experiencias laborales, marcadamente diferentes en comparación con sus contrapartes heterosexuales (Cubrich, 2020). Entre estas experiencias podemos incluir, pero no limitar, el bullying (Hunt &

Dick, 2008), la discriminación (Gibney, 2019; Liviu-Catalin et al., 2021; Ozturk, 2011; Sears et al., 2021), el acoso (Cech & Waidzunas, 2022; Garcia & Otto, 2019), amenazas a la dignidad (Baker & Lucas, 2017; Thomas & Lucas, 2019), bromas o provocaciones ofensivas (Silverschanz et al., 2008), microagresiones (Galupo & Resnick, 2016; Papadaki et al., 2021) y ostracismo (DeSouza et al., 2017; Riggle et al., 2017).

Por estos motivos, las personas pueden tener muchas razones para esconder su identidad sexual y adoptar formas inauténticas de su identidad y expresión en los entornos de trabajo. El ocultamiento o el intento de borrar signos que puedan estar asociados a la causa del estigma constituye un mecanismo de adaptación social de individuos de grupos estigmatizados (Goffman, 1963). Sin embargo, ha de aclararse aquí que adaptarse y ser auténtico, no son siempre equivalentes, y las personas a menudo se auto censuran en contextos sociales generando respuestas artificiales en detrimento de su bienestar (Ryan & Ryan, 2019).

La autenticidad, es una experiencia psicológica importante para que una persona pueda desarrollar su verdadero potencial (Bosch & Taris, 2014). Esto coincide con la visión inicialmente desarrollada por trabajos como el de Roger (1965) y Erickson (1959) con la llamada “*integración de la identidad*”. La autenticidad en el contexto de trabajo comprende tres dimensiones; vivir auténticamente (componente afectivo), la propia alienación (componente cognitivo) y la aceptación de la influencia externa en el propio comportamiento (componente comportamental; Bosch & Taris, 2014; Riggle et al., 2017).

La primera dimensión “vivir auténticamente” consiste en el ajuste o desajuste de los individuos entre sus estados psicológicos, por una parte, y su nivel de consciencia por el otro. La segunda dimensión o propia alienación, consiste en el grado en que los individuos son verdaderos consigo mismos y viven de acuerdo con sus propios valores y

creencias. La tercera y última dimensión tiene se refiere al grado en el individuo acepta la influencia social del ambiente en sus valores y creencias que terminan reflejándose en su comportamiento (Wood et al., 2008). La autenticidad, es entonces la consistencia entre tres niveles, la experiencia primaria de la persona, su conciencia simbólica y su comportamiento y expresión en los entornos sociales (Barrett-Lennard, 1998).

El tema de la autenticidad en los entornos de trabajo es importante para los trabajadores, pero también para las organizaciones. Algunos estudios han encontrado relaciones estadísticamente positivas entre prácticas de apoyo a poblaciones LGB, la apertura con la identidad sexual, la autenticidad y el bienestar de los trabajadores (Fletcher & Everly; 2021; Menard, 2011). También la literatura ha encontrado que la autenticidad parece estar positivamente relacionada con otros aspectos organizacionales importantes como el compromiso con el trabajo y la satisfacción laboral y negativamente asociada con aspectos como el tedio laboral y el burnout (Van den Bosch et al., 2018). Estos estudios parecen tener evidencia que apunta a que cuanto más un empleado evalúa su ambiente de trabajo como acorde con sus propios valores, necesidades y cultura deseada, aumentan las percepciones de sentirse auténticos en el trabajo.

Por lo tanto, los contextos sociales parecen influir sobre el grado de autenticidad que un trabajador puede sentir la libertad de demostrar dentro de su trabajo. Una teoría que estudia la relación entre comportamientos auténticos, el bienestar y su relación con el ambiente es la conocida como la Teoría de Autodeterminación (SDT; Deci & Ryan, 2000), se trata de un acercamiento empírico a la motivación, desarrollo y personalidad que estudia profundamente las dinámicas de la autonomía, y la autorregulación. El interés de esta teoría no se limita a entender la naturaleza y consecuencias de la autonomía; sino también en detallar cómo la autonomía puede ser disminuida o

facilitada bajo condiciones específicas como del entorno social y explicar cómo eventos interpersonales y sociales pueden dañar o impedir a una persona actuar con autonomía. Controles sociales, presiones de evaluación social, recompensas, y castigos presentes en el entorno social pueden influir en el comportamiento o impedir a las personas alcanzar un comportamiento más integrado, autónomo y auténtico (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2004).

Las medidas de autenticidad utilizadas en la literatura reflejan dos grandes posiciones teóricas, por un lado, como un rasgo consistente de la personalidad que se mantiene a través de los diferentes roles sociales y por el otro, como la congruencia o coherencia entre el pensar y actuar (Sutton, 2020). Por esto, instrumentos de auto aplicación, que recojan en qué medida los comportamientos se sienten en concordancia con la propia naturaleza son comunes en los estudios que se proponen mensurar la expresión de autenticidad (Harter, 2002).

La teoría centrada en el individuo (Rogers, 1965), concede también importancia a la congruencia entre los estados internos, su conciencia y expresión. Generalmente, este abordaje ha sido mejor recibido en la literatura, que aquellos estudios que han tomado a la autenticidad como una característica de la personalidad que cruza cada rol social, dejando sin explicación hechos como, por ejemplo, se presenten diferencias entre la expresión y grado de autenticidad que un individuo presenta con sus padres y con sus amigos. Sin bien la autenticidad no parece ser un rasgo de personalidad, existe un estudio que aporta evidencia de que ciertas características y/o rasgos de la personalidad favorecen la expresión de autenticidad: se procedió a comparar los rasgos de personalidad del Big Five y sentimientos de autenticidad en una muestra determinada y se encontró que las personas que presentaron mayores índices de autenticidad, también

lo hicieron en las dimensiones de agradabilidad, consciencia y apertura a la experiencia y puntuaron más bajo en dimensiones como el neuroticismo (Sheldon et al., 1997).

Para finalidades de este estudio, entendemos por autenticidad como una experiencia de consciencia y ajuste entre lo que se piensa y hace, enmarcada en un contexto social determinado que puede potenciar su expresión o censurarla. Por esto, hemos procedido a buscar escalas de auto reporte que evalúen la autenticidad de acuerdo a esta confluencia entre estados internos (cognitivos y afectivos) y su expresión (conductual) dentro del trabajo. Se debe tener en cuenta que, entre más incongruencias el individuo perciba entre los niveles de autenticidad y sus diferentes roles sociales mayor será el efecto en el bienestar del individuo (Sheldon et al., 1997). Por lo que, individuos LGB que sientan inhibida la expresión auténtica de su identidad sexual en el trabajo o en otros espacios sociales, más probabilidades hay de que opten por estrategias como el ocultamiento, el disfraz o la omisión.

Entre las escalas de autenticidad encontradas con este referencial teórico, vale la pena mencionar la desarrollada por Wood et al. (2008) que consiste en un auto test de 12 ítems dividido en tres factores: vivir auténticamente, la propia alienación y la aceptación de la influencia externa en el propio comportamiento. Esta escala presenta buenos índices estadísticos y de confiabilidad, sin embargo, no está enfocada a un contexto específico, siendo general y no permitiendo evaluar la experiencia de autenticidad enmarcada en un contexto social determinado y en referencias a la identidad sexual.

Además, hemos encontrado escalas, como, por ejemplo: *Authenticity Inventory* (Goldman & Kernis, 2002), *Authentic Self Expression* (Cable et al., 2013), *Integrated Authenticity Scale* (Knoll et al., 2015), *Authenticity in Relationships Scale* (Wang, 2016), sin embargo, todas presentan el problema de no estar enfocadas en un contexto determinado ni en la expresión de identidades sexuales no heterosexuales. Esto

representa un vacío en la literatura, dado que el sentimiento de autenticidad es más fácilmente mensurable cuando se delimita el contexto y el sobre qué se es auténtico. Una persona puede sentirse auténtica en varios roles de su vida respecto a su identidad sexual, sin que eso signifique que eso se aplique al contexto específico de su trabajo. Podrá sentirse auténtico como empleado, con la expresión de su género y hasta con posiciones políticas e ideológicas y aun así ocultar su identidad sexual.

Una escala que parece suplir este aparente vacío en la literatura es la realizada en un estudio de actualización de la escala de autenticidad de Wood et al. (2008) que enmarca la experiencia de la autenticidad en el contexto del trabajo al incluir las palabras “en el trabajo” en cada uno de los doce ítems presentados por la primera versión y es la Authenticity at Work - IAM Work (Bosch & Taris, 2014).

De acuerdo con nuestra investigación, no se han desarrollado otras escalas que evalúen la sensación de autenticidad en entornos laborales enfocados en la expresión o represión de identidades sexo/genérica diversas. Hemos escogido la escala Authenticity at Work - IAM Work (Bosch & Taris, 2014), enfocada en el entorno laboral y modificar sus ítems para dirigirla a la experiencia de autenticidad en lo que se refiere a la expresión de la identidad sexual dentro del marco laboral. El objetivo de este estudio es recabar evidencias estadísticas de validez de constructo y precisión de una versión adaptada de la IAM Work a una muestra de trabajadores LGB ecuatorianos, siguiendo la metodología propuesta por Borsa et al. (2012) y cuyo el nombre será *Soy LGB En El Trabajo* [SLGB-T], la versión final esta detallada en el apéndice B.

Método

Participantes

En este estudio fueron invitados a participar ($N = 263$) trabajadores LGB ecuatorianos (Gays = 79,5 %; Bisexuales = 18,3 %; Lesbianas = 2,3 %) tanto del sector

público, privado como también trabajadores independientes. El perfil etario varió de 18 a 55 años ($M = 30,47$; $DE = 0,40$). La muestra fue aleatoria y comprendió todas las regiones del país con mayor representatividad de las regiones sierra (63,5 %) y costa (31,9%) ecuatoriana. Fueron adoptados como índices de inclusión (1) ser mayores de edad, (2) que se encuentren activos laboralmente o lo hayan estado en el último año, y que los (3) participantes se autoidentifiquen como gays, lesbianas o bisexuales. La mayoría de los participantes mantenían una actividad laboral de entre 1 y 6 años ($M = 3,55$; $DE = 3,50$), y los niveles de escolaridad predominantes fueron nivel superior completo (48,6 %) y cuarto nivel completo (25,5%). La mayor parte de los participantes (68,1%) contaban con afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El ingreso mensual bruto de la mayor parte de los participantes (67%) osciló entre 1 y 5 salarios básicos unificados (SBU).

Instrumento

La escala *Authenticity at Work - IAM Work* de Bosch y Taris (2014), contiene 12 ítems que pretenden evaluar la sensación de autenticidad en el trabajo, tomando en cuenta tres dimensiones: Vivir Auténticamente, Propia Alienación e Influencia Externa. La herramienta en su versión original presenta buenos indicadores de confiabilidad, alcanzando un Alfa de Cronbach (0,82) que es bueno. Los ítems del test son de tipo Likert en una escala de siete puntos (de *No me describe en absoluto* a *Me describe en absoluto*). Los puntajes de la escala se han de calcular invirtiendo las puntuaciones de los ítems de los factores Propia Alienación e Influencia Externa e promediando todos los ítems de los 3 factores. En cuanto mayor sea la puntuación, se sugiere mayores sensaciones de autenticidad respecto a la identidad sexual en el trabajo.

Adaptación Transcultural y Traducción del Instrumento

La escala *Soy LGB En El Trabajo* - SLGB-T consiste en una adaptación de la herramienta original *Authenticity at Work* - IAM Work (Bosch & Taris, 2014) al contexto ecuatoriano y a la experiencia con autenticidad respecto a la identidad sexual de los trabajadores enmarcada en este contexto. El objetivo de este estudio es evaluar la consistencia y validez interna de una nueva versión de esta escala. Con esta finalidad, se modificaron los ítems de la versión original enfocando a la expresión auténtica de identidades LGB en el contexto del trabajo (e.g., En lo que se refiere a mi orientación sexual, soy fiel a mí mismo/a en el trabajo en la mayoría de las situaciones).

Siguiendo las recomendaciones de Borsa y sus colegas (2012), para la traducción y adaptación transcultural de instrumentos psicométricos (1) se buscó dos traductores con conocimiento de la lengua original del instrumento (inglés) y nativos del castellano de nacionalidad ecuatoriana y profesionales en psicología para su traducción y adaptación cultural. Posteriormente, las dos versiones fueron evaluadas ítem por ítem por un experto (2) para la síntesis de las versiones traducidas y la conformación de la versión piloto del instrumento. Enseguida, la versión piloto fue presentada y revisada a un grupo de personas LGB (3) que además eran profesionales en psicología para recoger observaciones sobre la claridad e intencionalidad de los reactivos de la escala, una vez corregidas y resueltas estas observaciones se obtuvo la versión final del instrumento que tendría el nombre de *Soy LGB En El Trabajo* - SLGB-T correspondiente a una versión en castellano adaptada al contexto laboral ecuatoriano.

Procedimiento

Durante este proyecto de investigación todos los preceptos éticos exigidos fueron considerados, tales como el sigilo de las respuestas individuales, explicación sobre el objetivo de la investigación, se informó que la participación era voluntaria y se

pidió aceptar el Término de Consentimiento Informado para poder iniciar el proceso. La recolección de los datos fue hecha de manera *online* por medio de la difusión de un *link* de invitación para participar en la investigación a través de redes sociales, contacto con fundaciones y organizaciones LGBTIQ nacionales y a partir de la divulgación por parte de quien ya participó, característico de la técnica *Bola de Nieve*. Se realizó una verificación en las bases de datos, para asegurar que los participantes cumplan con los criterios de inclusión del estudio.

Análisis de Datos

Los análisis fueron hechos en el software R con la totalidad de los participantes. Para poder evaluar la estructura original de la herramienta, se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio - AFC, para verificar cuáles modelos se ajustaban mejor a los datos empíricos obtenidos a partir de una muestra ecuatoriana, dado que la herramienta evaluada cuenta ya con una estructura definida *a-priori*.

Todos los modelos comparados se basaron en la propuesta teórica presentada en el artículo original, que sería: 1. modelo de un solo factor, con todos los ítems agrupados en un solo factor latente; 2. modelo de tres factores que divide la experiencia auténtica en los siguientes constructos: Vivir Auténticamente, Propia Alienación e Influencia Externa. El modelo de segunda orden con los tres factores no fue probado ya que no se recomienda este tipo de estructuras cuando hay menos de 4 factores (Kline, 2016).

Para realizar el AFC se utilizó como estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), declarando los ítems como variables ordinales. Los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker-Lewis Index* (TLI) ; *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) ; *Root Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA). Los valores de χ^2 no deben ser

significativos; la razón χ^2 no debe ser $<$ que 5 o, preferencialmente, $<$ que 3. Por otro lado, los valores de CFI y TLI deben ser $>$ que 0,90 y, preferencialmente sobre 0,95. Los valores de RMSEA deben ser $<$ que 0,08 o preferencialmente $<$ que 0,06 con intervalos de confianza (límite superior) $<$ 0,10 (Brown, 2015). Finalmente, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad para determinar la consistencia interna de los factores de la herramienta, de acuerdo con los datos obtenidos en nuestro estudio y según la propuesta original.

Resultados

Con la finalidad de evaluar la estructura que mejor se ajuste al *Soy LGB En El Trabajo - SLGB-T*, se procedió a dividir los 12 ítems en un modelo unifactorial y trifactorial, como fue realizado en el estudio original. El segundo modelo fue el que finalmente los autores acogieron en el artículo original.

Por este motivo, comenzamos analizando esta estructura que propone tres factores; Vivir Auténticamente, Propia Alienación e Influencia Externa. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por este modelo se ajustaron excelentemente a los datos obtenidos empíricamente, $\chi^2 = 125,8$; $gl = 0,51$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$; $RMSEA = 0,07$ [0,06; 0,09]; $SRMR = 0,41$. Es importante mencionar que las correlaciones entre los factores fueron altas entre Propia Alienación e Influencia Externa (0,90), lo que podría sugerir que están midiendo el mismo constructo. Las cargas factoriales obtenidas en este análisis se detallan en la Tabla 1.

Enseguida, procedimos a evaluar una estructura unifactorial, agrupando todos los ítems en un solo factor. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por este modelo aumentaron el valor de RMSEA y redujo los índices de ajuste estadístico en general, $\chi^2=547,6$; $gl = 54$; $CFI = 0,97$; $TLI = 0,96$; $RMSEA = 0,18$ [0,16; 0,19]; $SRMR = 0,10$.

Sin embargo y debido a la alta correlación de los factores, esta solución sería la más adecuada.

Tabla 1

Cargas Factoriales Escala Soy LGB En El Trabajo - SLGB-T

Factor	Indicador	Estimador	Error Estándar	95% Intervalo de Confianza	
				Inferior	Superior
Vivir Auténticamente	<i>En lo que se refiere a mi orientación sexual, soy fiel a mí mismo/a en el trabajo en la mayoría de las situaciones.</i>	0,86	0,03	0,80	0,91
	<i>En el trabajo, siempre defiendo lo que creo en relación a las pautas LGB.</i>	0,81	0,03	0,76	0,86
	<i>Me comporto de acuerdo con mis valores y creencias en mi lugar de trabajo.</i>	0,69	0,03	0,64	0,76
	<i>Me resulta más fácil convivir con las personas de mi trabajo cuando soy auténtico y saben de mi orientación sexual</i>	0,65	0,03	0,60	0,71
	<i>En el trabajo siento que debo acomodarme a ciertas situaciones, aunque ellas ofendan a mi orientación sexual (Por ejemplo, reír de bromas hirientes sobre personas LGB).</i>	0,75	0,02	0,71	0,78
Propia Alienación	<i>No me siento quien realmente soy en mi lugar de trabajo, por ocultar mi orientación sexual.</i>	0,91	0,01	0,89	0,93

Factor	Indicador	Estimador	Error Estándar	95% Intervalo de Confianza	
				Inferior	Superior
Propia Alienación	<i>En mi trabajo, me siento fuera de contacto con mi "yo verdadero", por ocultar mi orientación sexual.</i>	0,97	0,01	0,95	0,98
	<i>En mi ambiente de trabajo, me siento "desconectado" de quien soy realmente, por ocultar mi orientación sexual.</i>	0,97	0,01	0,95	0,99
	<i>En el trabajo, escondo mi orientación sexual porque siento que eso es lo que otros esperan que haga.</i>	0,90	0,01	0,88	0,92
Influencia Externa	<i>Las opiniones de otras personas en mi lugar de trabajo me influyen para ocultar mi orientación sexual.</i>	0,94	0,01	0,92	0,96
	<i>Otras personas me influyen mucho en mi lugar de trabajo.</i>	0,78	0,01	0,75	0,81
	<i>En el trabajo, me comporto de la manera que las personas esperan que me comporte, así eso signifique ocultar mi orientación sexual.</i>	0,94	0,01	0,91	0,96

Los puntajes variaron en todos los ítems de los factores ($M = 3,88$; $DE = 2,14$), de 1 (*no me describe en absoluto*) a 7 (*me describe en absoluto*). El Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,75$) de la herramienta fue bueno.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue evaluar la validez de constructo y precisión de una adaptación transcultural de la Escala *Authenticity at Work* - IAM Work (Bosch & Taris, 2014) al contexto laboral ecuatoriano. La elección de esta herramienta, no se debió solamente al hecho de ser una escala que recoge postulados teóricos sobre la autenticidad, como una experiencia positiva para el bienestar de los individuos con identidades sexo/genéricas diversas (Riggle et al., 2008), que va a depender de componentes internos (cognitivos y afectivos) y externos (comportamentales) en un contexto determinado como es el campo de trabajo, sino también a los buenos ajustes estadísticos que presenta.

Durante este trabajo nos hemos propuesto evaluar las estructuras unifactorial y trifactorial del artículo original, para ver cómo esos modelos se acoplan a una muestra empírica de trabajadores LGB en Ecuador. Dejamos de lado el modelo de factores de segundo orden ya que tenemos solo tres factores (Kline, 2016), además de que en el artículo original también se desestimó esta estructura por presentar índices estadísticos similares a la versión de tres factores. El modelo unifactorial, se acopló a los datos obtenidos empíricamente, mostrando índices estadísticos adecuados, además de resolver el hecho de la fuerte correlación entre los factores.

Por otro lado, el modelo de tres factores presenta buenos índices estadísticos y una baja correlación entre sus factores en general, exceptuando una correlación de .90 entre Propia Alienación e Influencia Externa, por lo que hemos descartado esta estructura. Esto tiene sentido teórico, ya que la Propia Alienación se refiere a esa sensación de desconexión con uno mismo por interiorizar las expectativas sociales que luego se traducen en comportamientos que son influenciados por el exterior y no por la

persona de manera auténtica es decir la persona pasa a comportarse como piensa que los otros esperan que actúe.

Dados estos resultados, confirmamos nuestra hipótesis inicial, que una adaptación y traducción de la herramienta original de Bosch y Taris (2014) presenta buenos índices estadísticos de ajuste a los datos empíricos obtenidos de una muestra de trabajadores LGB en Ecuador, para su versión unifactorial. Dados los resultados obtenidos en la presente investigación, el modelo unifactorial puede ser empleado en futuras investigaciones sobre Autenticidad LGB en los entornos laborales, de acuerdo con los diferentes objetivos e hipótesis planteados.

Algunos estudios apuntan a que cuanto más un trabajador LGB reconoce a sus compañeros y jefes directos como un apoyo y que se preocupan verdaderamente por su bienestar, estos están más propensos a estar satisfechos tanto con sus trabajos y su vida en general (Huffman et al., 2008). Este apoyo inmediato conlleva a mejorar los sentimientos respecto al clima laboral de la organización, lo que constituye una poderosa señal para que los trabajadores no heterosexuales sean más abiertos con su identidad sexual (Webster et al., 2018) y por ende actúen con autenticidad en sus entornos laborales. Este tipo de investigaciones pueden ser útiles, entonces, para la elaboración de estrategias de intervención relacionadas al comportamiento organizacional y la creación de culturas organizacionales inclusivas con la diversidad sexual para los trabajadores en consideración de su bienestar general.

Una de las limitaciones de esta investigación, es que se trata de una adaptación transcultural de una herramienta existente de la literatura. Futuros estudios podrían enfocarse en la construcción de una herramienta nacional que recoja las posibles particularidades existentes en los trabajadores LGBTI+ y compararla con la versión obtenida en este trabajo. La creación de diferentes herramientas que midan la

experiencia con autenticidad puede aportar entender mejor este fenómeno en contextos determinados cuando se trata de poblaciones con características especiales como los individuos no heterosexuales.

Otra limitación, se debe a las características de la muestra que participó en este estudio que, corresponde en su mayoría, a personas de clase media con ingresos promedio entre 1 y 5 SBU, en su mayoría mestizos (82,5%) con altos niveles de escolaridad, por lo que los resultados aquí obtenidos puede que no reflejen una realidad generalizable a todos los trabajadores LGB de Ecuador.

La mayor parte de los participantes (68%) de este estudio, cuenta con un trabajo formal, en una economía de un país como Ecuador donde, de la totalidad de personas con empleo, el 52,2% afirma ser informal, sector de la economía que no está protegido o regulado por marcos legales (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022). Esto evidentemente, también influye en el tipo y calidad de ambientes y culturas organizacionales donde estas personas desarrollan sus actividades laborales.

Para la fomentar la autenticidad de los trabajadores, políticas organizacionales claras, que fomenten el respeto a la diversidad sexual pueden incentivar a los trabajadores LGB a actuar con mayor autenticidad respecto a sus identidades sexo/genéricas, a presentar mayor satisfacción laboral y bienestar individual (Fletcher & Everly, 2021), realidad que puede ser diferente en sectores de economía informal, en el cual vive la mitad de los trabajadores ecuatorianos. Futuros estudios sobre la relación entre la formalidad de los trabajos y la experiencia auténtica respecto a la orientación sexual podrían ayudar a entender mejor esta relación. Es también importante evaluar el papel que tiene la interacción de diferentes identidades sociales marginalizadas en la experiencia de autenticidad en el trabajo (e.g., trabajadores ecuatorianos LGB de determinado grupo étnico). Más investigaciones son necesarias.

Resaltamos que este estudio tiene importancia teórica y práctica en función de que es una herramienta adaptada al contexto ecuatoriano para evaluar la experiencia de autenticidad en poblaciones LGB en contextos laborales. Además, de llenar un vacío en la literatura al evaluar la autenticidad en referencia a un aspecto específico, en un contexto determinado. Esta herramienta, podría contribuir también en el avance de futuras investigaciones sobre la relación de la autenticidad con otros factores tanto a nivel personal como también organizacional.

Referencias

- Baker, S. J., & Lucas, K. (2017). Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. *Canadian Journal of Administrative Science*, 34(2), 133-148. <https://doi.org/10.1002/cjas.1439>
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. SAGE Publications.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103863X2012000300014>
- Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3.pdf>
- Brennan, J. M. (2019). *Hiding the authentic self: Concealment of gender and sexual identity and its consequences for authenticity and psychological well-being* [Tesis de doctorado, Universidad de Montana]. <https://scholarworks.umt.edu/etd/11789>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36. <https://doi.org/10.1177/0001839213477098>
- Cech, E. A., & Waidzunus, T. (2022). LGBTQ@NASA and beyond: Work structure and workplace inequality among LGBTQ STEM professionals. *Work and Occupations*, 49(2), 187-228. <https://doi.org/10.1177/07308884221080938>

- Corlett, S., Di Marco, D., & Arenas, A. (2019). 'Coming out' across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology, 40*, 5391–5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>
- Cubrich, M. (2020). Understanding the work experiences of gender and sexual minorities: Advances, issues, and new directions in research. *Psychology from the Margins, 2* (3).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- DeSouza, E., Wesselmann, E., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 34*, 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Erickson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: Selected papers*. International Universities Press.
- Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94*(3), 485–508. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>
- Galupo, M., & Resnick, C. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In T. Khollen (Ed.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (pp. 271–287). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16

- Garcia, C. P., & Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. *Frontiers in Psychology, 10*, 1664-1078.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00272>
- Gibney, E. (2019). Discrimination drives LGBT+ scientists to think about quitting. *Nature, 571*, 16–17. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-02013-9>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Penguin.
- Goldman, B. M., & Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *Annals of the American Psychotherapy Association, 5*(6), 18–20.
- Harter, S. (2002). *Authenticity: Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management, 47*, 237–53.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Hunt, R., & Dick, S. (2008). *Serves your right: Lesbian and gay people expectations of discrimination*. Stonewall.
https://www.stonewall.org.uk/system/files/Serves_You_Right__2008_.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F_abril_junio_2022/2022_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Jongman-Sereno, K. P., & Leary, M. R. (2019). The enigma of being yourself: A critical examination of the concept of authenticity. *Review of General Psychology, 23*(1), 133–142. <https://doi.org/10.1037/gpr0000157>

- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Knoll, M., Meyer, B., Kroemer, N., & Schröder-Abé, M. (2015). It takes two to be yourself: An integrated model of authenticity, its measurement, and its relationship to work-related variables. *Journal of Individual Differences, 35*(38), 1-33. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000153>
- Kovács, B. (2019). Authenticity is in the eye of the beholder: The exploration of audiences' lay associations to authenticity across five domains. *Review of General Psychology, 23*(1), 32–59. <https://doi.org/10.1177/1089268019829469>
- Liviu-Catalin, M., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. *Sexuality Research and Social Policy, 18*, 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Ménard, J. and Brunet, L. (2011), Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model, *Journal of Managerial Psychology, 26* (4), 331-346. <https://doi.org/10.1108/02683941111124854>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin, 129*(5), 674–697. <https://doi:10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Ozturk, B. M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations, 64*(8), 1099–1118. <https://doi.org/10.1177/0018726710396249>
- Papadaki, V., Papadaki, E., & Giannou, D. (2021). Microaggression experiences in the workplace among Greek LGB social workers. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 33*(4), 512–532. <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1892560>

- Petrocchi, N., Pistella, J., Salvati, M., Carone N., Laghi, F., & Baiocco, R. (2020). I embrace my LGB identity: Self-reassurance, social safeness, and the distinctive relevance of authenticity to well-being in Italian lesbians, gay men, and bisexual people. *Sexuality Research & Social Policy*, *17*, 75–86.
<https://doi.org/10.1007/s13178-018-0373-6>
- Riggle, E. D. B., Rostosky, S. S., Black, W. W., & Rosenkrantz, D. E. (2017). Outness, concealment, and authenticity: Associations with LGB individuals' psychological distress and well-being. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, *4*(1), 54–62. <https://doi.org/10.1037/sgd0000202>
- Riggle, E. D. B., Whitman, J. S., Olson, A., Rostosky, S. S., & Strong, S. (2008). The positive aspects of being a lesbian or gay man. *Professional Psychology: Research and Practice*, *39*(2), 210–217. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.39.2.210>
- Rogers, C. R. (1965). Some questions and challenges facing a humanistic psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, *5*, 1–5.
<https://doi.org/10.1177/002216786500500101>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2004). Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will. In J. Greenberg, S. L. Koole & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 449–479). Guilford Press.
- Ryan, W. S., & Ryan, R. M. (2019). Toward a social psychology of authenticity: Exploring within-person variation in autonomy, congruence, and genuineness using. *Review of General Psychology*, *23*(1), 99–112.
<https://doi.org/10.1037/gpr0000162>

- Schmader, T., & Sedikides, C. (2018). State authenticity as fit to environment: The implications of social identity for fit, authenticity, and self-segregation. *Personality and Social Psychology Review*, 22(3), 228–259. <https://doi.org/10.1177/1088868317734080>
- Sears, B., Mallory, C., Flores, A. R., & Conron, K. J. (2021). *LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment*. Universidad de California. <https://www.sjsu.edu/ccll/docs/Workplace-Discrimination-Sep-2021.pdf>
- Sheldon, K., Ryan, R., Rawsthorne, L., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the big-five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1380-1393. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1380>
- Silverschanz, P., Cortina, L. M., Konik, J., & Magley, V. J. (2008). Slurs, snubs, and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*, 58(3), 1573-2762. <https://doi:10.1007/s11199-007-9329-7>
- Suriaga Vega, E. (2019). De gays y trans a diversidades sexo/genéricas: Dos décadas de despenalización de la homosexualidad en Ecuador. *Interdisciplina*, 7(17), 119-153. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2019.17.67524>
- Sutton, A. (2020). Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement. *Personality and Individual Differences*, 153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109645>
- Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and validation of the workplace dignity scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72–111. <https://doi.org/10.1177/1059601118807784>

- Van den Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Reijseger, G. (2018). Authenticity at Work: A Matter of Fit?. *The Journal of Psychology*, 1–20. <https://doi:10.1080/00223980.2018.1516185>
- Wang, Y. (2016). Balanced authenticity predicts optimal well-being: Theoretical conceptualization and empirical development of the authenticity in relationships scale. *Personality and Individual Differences*, 94, 316-323. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.001>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT+ employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Welser-lang, D. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia. *Revista de Estudos Feministas*, 9(2), 460-482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliouisis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.3.385>

Manuscrito 03: Hacia identidades sexo/genéricas positivas en Ecuador: Propuesta de una traducción y adaptación de un instrumento de evaluación

Resumen

La identidad es un proceso complejo que contempla la superación exitosa de fuerzas opuestas a lo largo de la vida y que necesita del apoyo y afirmación social. Cuando hablamos de identidades LGBTIQ+ encontramos que la construcción de pensamientos y emociones positivas atribuidos a una identidad sexual sana afronta dificultades de orden social por el peso que el estigma tiene sobre estas expresiones de la sexualidad, esto de acuerdo con algunos estudios, podría tener efectos negativos sobre la salud y bienestar de estas poblaciones. Contar con herramientas que permitan medir este proceso tomando en cuenta su complejidad y dimensiones, tiene importancias prácticas para el trabajo con poblaciones sexualmente diversas. En este estudio participaron ($N = 240$) individuos autoidentificados como gays, lesbianas o bisexuales de Ecuador, con la finalidad de evaluar la validez de constructo y precisión una versión adaptada al contexto laboral de una escala de identidad LGB. Se realizó un análisis Factorial Confirmatorio, los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); Standardized Root Mean Residual (SRMR); Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA). Se obtuvo excelentes índices estadísticos para la muestra, confirmando la validez de la herramienta adaptada. Implicaciones y futuras investigaciones son discutidas.

Palabras clave: identidad, LGBTIQ+, escala, heterosexismo

Abstract

Identity is a complex process that contemplates the successful overcoming of opposing forces throughout life which requires support and social affirmation. When we talk about LGBTIQ+ identities, we find that the construction of positive thoughts and emotions attributed to a healthy sexual identity faces social difficulties due to the weight that stigma has on these expressions of this sexualities. According to some studies, this could have negative effects on the health and well-being of these populations. Having tools that make it possible to measure this process, considering its complexity and dimensions has practical importance for work with sexually diverse populations. Individuals self-identified as gay, lesbian, or bisexual from Ecuador participated in this study., with the purpose of evaluating the statistical indices of a version translated into Spanish and adapted to the labor context of an LGB identity scale. A Confirmatory Factor Analysis was performed, the absolute fit indices adopted in this work were: χ^2 ; χ^2/df ; Comparative Fit Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); Standardized Root Mean Residual (SRMR); Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA). Excellent statistical indices were obtained for the sample, confirming the validity of the adapted tool. Implications and future research are discussed.

Keywords: identity, LGBTIQ+, scale, Ecuador

Hasta el año 97 la homosexualidad era castigada con una pena privativa de libertad entre cuatro y ocho años de acuerdo al Código de Procedimiento Penal de la época, relegando a estas poblaciones a la marginalidad de la sociedad y a la criminalización de la homosexualidad (Gutiérrez, 2019). Si bien se han dado importantes avances desde entonces, como por ejemplo, la inclusión de la prohibición de la discriminación en base a la orientación sexual (art. 11) y el reconocimiento de la unión de hecho entre parejas del mismo sexo (art. 68) en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el eventual reconocimiento del matrimonio igualitario en el 2019 (Corte Constitucional Ecuador, 2019), lo que se ha traducido en una mayor visibilización de estos grupos en la sociedad ecuatoriana, los individuos LGB continúan percibiendo discriminación en las diferentes esferas sociales incluyendo, la familia, el trabajo, las escuelas, el sistema de salud y otros (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013). A esto se suma, la existencia de clínicas a lo largo y ancho del país, que pretenden “curar la homosexualidad” y cuyo cierre ha sido negligenciado por las autoridades nacionales (Naciones Unidas, 2017) lo que nos habla de una sociedad que, si bien ha logrado la despenalización de la homosexualidad, no ha logrado su despatologización en el imaginario colectivo de los ecuatorianos (Flores, 2019).

La formación de identidades LGB sanas en este contexto, entendidas como pensamientos y emociones positivas sobre la propia identificación con la identidad sexual representan un desafío para individuos con sexualidades diversas (Petrocchi et al., 2020) más aún en sociedades donde los estereotipos contra personas LGB son reforzados por factores culturales arraigados desde la época colonial y la introducción de la religión católica que culpabiliza comportamientos que se encuentren fuera de la norma social y refuerza roles tradicionales de género junto al mantenimiento de la heteronormatividad (Di Marco et al., 2020).

Por estos motivos, no es de sorprender que hoy por hoy los individuos con sexualidades sexo/genericas opten por ocultar su orientación sexual en los diferentes contextos sociales, como el trabajo (Corlett et al., 2019) ya que pese a los avances que se han realizado en el campo legal, ser parte de la comunidad LGB aún está asociada a tipos de discriminación abierta y velada (DiMarco et al., 2015). Sin embargo, estudios apuntan a que estas formas de sobrellevar la identidad sexual, tiene un costo en el bienestar de estos individuos que deben adoptar expresiones artificiales de su propia identidad para evitar sufrir el estigma asociado a una orientación sexual no heterosexual (Livingston et al., 2020). En los entornos laborales enfocados en Ecuador, las estrategias mayormente usadas en estos contextos por trabajadores con sexualidades no heterosexuales es evitar ou ocultar la orientación sexual (DiMarco et al., 2020).

A diferencia de sus contrapartes heterosexuales, el individuo LGB debe construir su identidad sexual en un entorno socio cultural donde ser gay es prohibido e indeseado, comenzando desde los primeros contextos sociales como la familia, en donde, a diferencia de otras minorías, como las raciales, ya pueden ser alvo de rechazo lo que se ha asociado con identidades LGB negativas, sentimientos de insuficiencia, ansiedad y depresión (Doty et al., 2010).

Los individuos LGB desde tempranas edades pueden darse cuenta de que sus elecciones afectivas se oponen a lo socialmente esperado a través de conversaciones con sus familiares, programas de televisión o entre sus contactos más cercanos, donde las identidades LGB suelen ser objeto de burlas, maltratos e insultos (Eribon, 2000). En un estudio realizado en una muestra con jóvenes brasileños con identidad sexo genéricas diversas (Teixeira-Filho & Rondini, 2012), se pudo observar que existe una mayor tendencia por parte de estos jóvenes, cuando comparados con jóvenes heterosexuales, a cometer suicidio, dato que es aún más alarmante cuando de acuerdo informe emitido por

la Organización Mundial de la Salud el suicidio se posicionaba en el 2019, entre las principales causas de muerte entre jóvenes de 15 a 19 años (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Hay teorías que postulan que el proceso de construcción de identidades es un proceso lineal, que consiste en la superación de la tensión entre dos polos opuestos a lo largo de la vida, y cuya superación sea esta exitosa o no, va a repercutir en el desarrollo del individuo (Erickson, 1959). Otra teoría, rescata también la importancia que tiene el ambiente y postulan que la construcción de identidades sociales es el resultado del conocimiento por parte del individuo de su pertenencia a determinados grupos sociales, asociado a sentimientos emocionales evaluativos de carácter positivo o negativo fuertemente ligados a esa membresía (Tajfel, 1974).

En lo que se refiere a la formación de identidades LGBT existen modelos que identifican seis etapas que son: confusión de la identidad, comparación de identidades, tolerancia a la propia homosexualidad, aceptación, orgullo y síntesis, misma que se espera que los individuos pasen de forma lineal, superando las incongruencias entre las expectativas sociales y el propio autoconcepto (Cass, 1979). Como hemos visto, el proceso de construcción de identidades va a estar influenciado tanto por factores interpersonales que en el caso de individuos no heterosexuales puede contemplar el dilema de si revelar o no la orientación sexual en determinados entornos sociales, como también intrapersonales, como el heterosexismo internalizado (Mohr & Fassinger, 2000).

Construir una identidad LGB positiva no se refiere a un constructo unidimensional sino a uno multifacético con varios elementos, o dimensiones, que influyen en este proceso que al final tiene como objetivo producir bienestar al individuo (Mohr & Kendra, 2011; Rostosky et al., 2018). De hecho, desarrollar una

identidad LGB positiva, no se resume al resultado de no tener sentimientos negativos acerca de la propia identidad. La Teoría del Estrés de Minorías (Meyer, 2003) identifica dos tipos de factores estresantes únicos de este tipo de poblaciones; los de tipo distal, que tienen que ver con la vivencia de violencia o discriminación en los distintos entornos sociales, y los proximales o individuales que se refieren a dimensiones relacionadas con las percepciones y evaluaciones cognitivas como, por ejemplo, expectativas de rechazo, el deseo por ocultar la identidad sexual y la internalización del estigma. Estudios posteriores sobre la Teoría del Estrés de Minorías (Meyer, 2003), han incluido factores sociales, que pueden jugar un rol importante en la experiencia de estrés de las minorías como son: las ideologías que los individuos sostienen, la necesidad de un enfoque interseccional para evaluar los efectos del estrés y la función del privilegio sobre el efecto percibido del estrés (Riggs & Treharne, 2016). Por esta razón, se entiende que si bien se consigue la construcción de una identidad positiva el individuo está constantemente bajo factores de estrés únicos de estas poblaciones, que amenazan constantemente esta integralidad de la identidad y su bienestar general.

La internalización del estigma o el Heterosexismo Internalizado, se produce en el individuo como consecuencia de adoptar, como parte del autoconcepto y mapas mentales individuales, los principios ideológicos del heterosexismo, que niegan y estigmatizan cualquier forma de expresión, relación o comunidad que no sea heterosexual (Deitz, 2015; Herek, 1990). Este concepto permite entender la importancia que tiene el componente sociocultural en la visión de las sexualidades no heterosexuales en los diferentes espacios de interacción humana. Es importante mencionar que el Heterosexismo Internalizado aparece como una variable a considerar en algunas escalas, debido a su influencia en la construcción de identidades LGB positivas (Mohr &

Kendra, 2011) y se ha encontrado evidencias que apuntan a que está inversamente relacionada con los procesos de integración de la identidad LGB (Kappler et al., 2012).

Como hemos mencionado anteriormente, la identidad es un constructo multifactorial que representa una variedad de propuestas de evaluación. Por ejemplo, hay escalas donde los factores que permiten evaluar una identidad LGB positiva son: autoconsciencia, autenticidad, relaciones íntimas, sensación de pertenencia a la comunidad LGBT y compromiso con la justicia social (Riggle et al., 2014). Por otro lado, existen escalas que postulan que, la centralidad de la identidad y la identificación que estos individuos tienen con la comunidad LGBT, están positivamente asociados con la construcción de identidades LGBT (Navarro et al., 2019).

Finalmente, escalas como *The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale - LGBS* (Mohr & Kendra, 2011) recoge en sus dimensiones constructos que consideran estas tensiones entre factores intrapersonales producidos en base a las relaciones interpersonales, como también los desafíos que estas poblaciones deben superar con la finalidad de desarrollar una identidad LGB positiva (e.g., preocupaciones sobre ser aceptado, motivos para ocultar su orientación sexual, confusión de identidad, heterosexismo internalizado, etc.).

De acuerdo con los resultados de nuestra búsqueda, no se han desarrollado escalas que evalúan la identidad LGB en Ecuador. Por tal motivo, el presente estudio tiene como objetivo evaluar la validez de constructo y precisión de una versión adaptada al contexto ecuatoriano de la escala *The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale* (LGBS; Mohr & Kendra, 2011), de acuerdo con la metodología propuesta por Borsa et al. (2012), misma que se encuentra detallada en el apéndice C.

Con esta finalidad, se pretende llevar a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para evaluar la estructura original propuesta por los autores de la herramienta.

Además, de verificar si esta se ajusta a una muestra LGB ecuatoriana. Por último, ver si una versión de esta herramienta al castellano de *La Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual - LELGB* (Mohr & Kendra, 2011), conservaría los índices estadísticos de la versión original.

Método

Participantes

En este estudio fueron invitados a participar ($N = 240$) personas autoidentificadas como LGB ecuatorianos (Gays = 78,8%; Bisexuales = 18,8%; Lesbianas = 2,5%). El perfil etario varió de 18 a 55 años ($M = 30,63$; $DE = 6,6$). La muestra fue aleatoria y comprendió todas las regiones del país con mayor representatividad de las regiones sierra (64,2%) y costa (31,3%) ecuatoriana. Fueron adoptados como índices de inclusión (1) ser mayores de edad, y que los (2) participantes se autoidentifiquen como gays, lesbianas o bisexuales. La mayoría de los participantes mantenían una actividad laboral de entre 1 y 6 años ($M = 3,72$; $DE = 3,66$), y los niveles de escolaridad predominantes fueron nivel superior completo (47,1%) y cuarto nivel completo (26,3%). La mayor parte de los participantes (67,9%) contaban con afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El ingreso mensual bruto de la mayor parte de los participantes (67%) osciló entre 1 y 5 salarios básicos unificados (SBU).

Instrumento

Para proponer nuestra herramienta partimos de la escala *The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale* (LGBS; Mohr & Kendra, 2011). Esta versión contiene 27 ítems que cuyo objetivo es evaluar el proceso de construcción de identidades LGB positivas tomando en cuenta ocho dimensiones: preocupaciones sobre ser aceptado, motivaciones para ocultar la identidad, incertidumbre sobre la propia identidad, heterosexismo

internalizado, dificultad de procesamiento, superioridad de la identidad, afirmación de la identidad y centralidad de la identidad. La herramienta presenta buenos indicadores de confiabilidad, alcanzando un Alfa de Cronbach entre 0,76 y 0,89 en sus dimensiones a través de las diferentes muestras poblacionales, lo que indica una relativa estabilidad de la herramienta.

Los resultados de las subescalas deben ser computados promediando los resultados de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems del factor, revirtiendo las puntuaciones de los ítems 13 y 23. El cuestionario consta de una estructura para sus ítems tipo Likert de 1 (*desacuerdo total*) al 6 (*acuerdo total*). Al ser una herramienta que mide polos opuestos, ha de entenderse que, a mayores puntuaciones en las subescalas positivas, más positiva es la percepción del individuo sobre su propia identidad.

Adaptación Transcultural y Traducción del Instrumento

La escala *The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale* (LGBS; Mohr & Kendra, 2011) consiste en una revisión y actualización de la escala *The Lesbian and Gay Identity Scale* (LGIS; Mohr & Fassinger, 2000). El objetivo del presente estudio es realizar una versión al castellano de esta herramienta, adaptándola al contexto ecuatoriano con participantes LGB, evaluando su consistencia y validez interna.

Siguiendo las recomendaciones de Borsa et al. (2012), para la traducción y adaptación transcultural de instrumentos psicométricos (1) se buscó dos traductores con conocimiento de la lengua original del instrumento (inglés) y nativos del castellano de nacionalidad ecuatoriana y profesionales en psicología para su traducción y adaptación cultural. Posteriormente, las dos versiones fueron evaluadas ítem por ítem por un experto (2) para la síntesis de las versiones traducidas y la conformación de la versión piloto del instrumento. Enseguida, la versión piloto fue presentada y revisada a un grupo

de personas LGB (3) que además eran profesionales en psicología para recoger observaciones sobre la claridad e intencionalidad de los reactivos de la escala, una vez corregidas y resueltas estas observaciones se obtuvo la versión final de la traducción del instrumento que tendría como nombre *Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual – LELGB*.

Procedimiento

Durante este proyecto de investigación todos los preceptos éticos exigidos fueron considerados, tales como el sigilo de las respuestas individuales, explicación sobre el objetivo de la investigación, se informó que la participación era voluntaria y se pidió aceptar el Término de Consentimiento Informado para poder iniciar el proceso. La recolección de los datos fue hecha de manera *online* por medio de la difusión de un *link* de invitación para participar en la investigación a través de redes sociales, contacto con fundaciones y organizaciones LGBTIQ ecuatorianas y a partir de la divulgación por parte de quien ya participó, característico de la técnica *Bola de Nieve*. Se realizó una verificación en las bases para asegurar que los participantes cumplieran con los criterios de inclusión del estudio.

Análisis de Datos

Los análisis fueron hechos en el software R con la totalidad de los participantes. Para poder evaluar la estructura original de la herramienta, se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio - AFC, para verificar cuáles modelos se ajustaban mejor a los datos empíricos obtenidos a partir de una muestra ecuatoriana, dado que la herramienta evaluada cuenta ya con una estructura definida *a-priori*.

Todos los modelos comparados se basaron en la propuesta teórica presentada en el artículo original, que es una herramienta compuesta por ocho subescalas. Para realizar el AFC se utilizó como estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS),

declarando los ítems como variables ordinales. Los índices de ajuste absolutos adoptados en este trabajo fueron: χ^2 ; χ^2/df ; *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker-Lewis Index* (TLI); *Standardized Root Mean Residual* (SRMR); *Root Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA). Los valores de χ^2 no deben ser significativos; la razón χ^2 no debe ser < que 5 o, preferencialmente, < que 3. Por otro lado, los valores de CFI y TLI deben ser > que 0,90 y, preferencialmente sobre 0,95. Los valores de RMSEA deben ser < que 0,08 o preferencialmente < que 0,06 con intervalos de confianza (límite superior) menor que 0,10 (Brown, 2015). Finalmente, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad para determinar la consistencia interna de los factores de la herramienta, de acuerdo con los datos obtenidos en nuestro estudio.

Resultados

Se procedió a dividir los 27 ítems en los ocho factores, como fue realizado en el estudio original colocando cada ítem en su correspondiente factor. Los índices estadísticos de ajuste arrojados por esta estructura se ajustaron excelentemente a los datos obtenidos empíricamente, $\chi^2 = 494,7$; $gl = 296$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$; $RMSEA = 0,05$ [0,04; 0,06]; $SRMR = 0,08$). Es importante mencionar que las correlaciones entre los factores fueron bajas (< 0,80), por lo que podemos afirmar que los factores están midiendo constructos diferentes. Las cargas factoriales obtenidas en este análisis se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1*Cargas Factoriales Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual - LELGB*

Factor	Indicador	Estimador	DE	95% Intervalo de Confianza	
				Inferior	Superior
Motivaciones para ocultar la identidad	Mantengo cuidadoso control sobre qué personas saben sobre mis relaciones románticas homosexuales	0,85	0,03	0,79	0,90
	Prefiero mantener mis relaciones románticas homosexuales privadas	0,92	0,03	0,87	0,98
	Mi orientación sexual es un asunto muy personal y privado.	0,76	0,03	0,71	0,82
	No estoy totalmente seguro/a de cuál es mi orientación sexual.	0,94	0,02	0,91	0,97
Incertidumbre sobre la propia identidad	Me siento muy confundido/a cuando trato de definir cuál es mi orientación sexual.	0,94	0,02	0,91	0,97
	Cambio de opinión constantemente sobre mi orientación sexual.	0,96	0,02	0,93	0,99
	No puedo decidir si soy bisexual u homosexual	0,95	0,02	0,92	0,98
Heterosexismo Internalizado	Si fuera posible, escogería ser heterosexual.	0,91	0,02	0,87	0,95
	Me gustaría ser heterosexual	0,97	0,02	0,93	1,01

Factor	Indicador	Estimador	DE	95% Intervalo de Confianza	
				Inferior	Inferior
Heterosexismo Internalizado	Creo injusto que me atraigan personas del mismo sexo.	0,83	0,03	0,77	0,88
	Aceptar que soy una persona LGB ha sido un proceso muy doloroso.	0,85	0,03	0,80	0,90
Dificultad en el procesamiento	Aceptar que soy una persona LGB ha sido un proceso muy lento.	0,94	0,03	0,88	0,99
	Me he sentido cómodo con mi identidad sexual desde siempre.	-0,58	0,03	-0,64	-0,52
	Pienso mucho sobre cómo mi orientación sexual afecta la forma como las personas me ven.	0,89	0,02	0,847	0,94
Preocupaciones sobre ser aceptado	A menudo me pregunto si las personas me juzgan por mi orientación sexual.	0,91	0,02	0,86	0,95
	Me siento incómodo cuando sé que otras personas me juzgan negativamente por mi orientación sexual.	0,79	0,02	0,74	0,84
	Desprecio a los heterosexuales.	0,92	0,05	0,81	1,02
Superioridad de la Identidad	Siento que las personas LGB son superiores a las heterosexuales.	0,92	0,05	0,82	1,03
	Las personas heterosexuales tienen vidas aburridas en comparación con las personas	0,72	0,05	0,63	0,81

Factor	Indicador	Estimador	DE	95% Intervalo de Confianza	
				Inferior	Inferior
Centralidad de la Identidad	Ser una persona LGB es un aspecto muy importante de mi vida	0,89	0,02	0,86	0,93
	Creo que ser LGB es una parte importante de mí.	0,96	0,02	0,93	0,99
	Mi orientación sexual es una parte central de mi identidad.	0,86	0,02	0,82	0,89
	Mi orientación sexual es una parte insignificante de quien soy.	-0,14	0,03	-0,12	-0,08
	Para entender quién soy como persona, debes saber que soy LGB.	0,56	0,03	0,51	0,62
	Me alegro de ser una persona LGB	0,95	0,01	0,93	0,98
Afirmación de la identidad	Estoy orgulloso/a de ser LGB	0,99	0,01	0,97	1,01
	Estoy orgulloso/a de ser parte de la comunidad LGB.	0,89	0,01	0,87	0,92

Nota. DE = Desviación Estándar.

Análisis de Confiabilidad

Finalmente, realizamos un Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de todos los factores. El Alfa de Cronbach para las subescalas *Afirmación de la Identidad* ($\alpha = 0,93$) e *Incertidumbre sobre la propia identidad* ($\alpha = 0,92$) fueron excelentes. En cuanto a los factores *Preocupaciones sobre ser Aceptado* ($\alpha = 0,85$), *Heterosexismo Internalizado* ($\alpha = 0,82$) y *Motivaciones para ocultar la identidad* ($\alpha = 0,82$) fueron buenos. Finalmente, las subescalas *Dificultad de procesamiento* ($\alpha = 0,78$),

Centralidad de la Identidad ($\alpha = 0,73$) y *Superioridad de la Identidad* ($\alpha = 0,72$) fueron aceptables. La escala tomada como un todo tuvo un Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,77$) igualmente aceptable.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue evaluar la validez de constructo y precisión de una versión adaptada transculturalmente de la escala *The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale* (LGBS; Mohr & Kendra, 2011) con una muestra de trabajadores LGB ecuatorianos. La elección de esta herramienta no se debió a sus buenos índices estadísticos y en especial el proceso de construcción de sus ítems, el cual recoge conceptos de la literatura de minorías como son los factores de *Centralidad de la Identidad* y *Afirmación de la Identidad* (Meyer, 2003).

Este estudio evaluó la versión final de 8 factores obtenida por Mohr y Kendra (2011) ya que esta fue la que ofreció mejores índices estadísticos, confiabilidad y estabilidad a través de las diferentes pruebas hechas. Además, se pudo observar que las correlaciones entre los factores no eran altas, por lo que demuestra que cada uno mide constructos teóricos diferentes y contrapuestos. Por esta razón, la herramienta puede ser utilizada en futuros trabajos de manera integral o por factores, de acuerdo con los objetivos planteados en cada investigación. Debido a los excelentes índices de ajustes obtenidos en el presente estudio, confirmamos nuestro objetivo obteniendo evidencia estadística que una versión traducida y aplicada a una muestra de trabajadores LGB ecuatorianos se ajusta de manera adecuada a esta población.

Las minorías, como es el caso de personas con sexualidades sexo/genericas diversas, enfrentan dificultades, violencias y privación de derechos básicos que resultan de la estructura social predominantemente heteronormada de las culturas occidentales (Welser-Lang, 2001). El concepto de violencia bajo esta lógica tiene una función

operante, que nace de la negación del otro, como humano, y, por lo tanto, lo transforma en objeto pasivo de discriminación directa o indirecta, con la finalidad de mantener y perpetuar estas estructuras sociales y sistemas de dominación establecidos (e.g., heterosexuales) sobre otro (e.g., personas con sexualidades sexo/genéricas; Chauí et al., 2017).

Esto podemos verlo a lo largo de la historia de estas poblaciones en hechos como la privación de derechos civiles aun persistentes en algunos países (Awada, 2019) y la discriminación en los diferentes entornos sociales como la familia y el trabajo (Gibney, 2019; Jones et al., 2017; Liviu-Catalin et al., 2021; Mena & Vaccaro; 2013; Ozturk, 2011; Sears et al., 2021). De esta forma, se van perpetuando sistemas de creencias (e.g., heterosexismo internalizado) y estructuras sociales (e.g., matrimonio solo para parejas heterosexuales) que posicionan las formas correctas e incorrectas de vivenciar la sexualidad. Estas formas, colocan a la heterosexualidad en una posición privilegiada, al ser socialmente aceptada y validada, en comparación con otras expresiones de la sexualidad.

Si bien la medición de identidades presenta un desafío debido a su carácter multidimensional (Pucket et al., 2018) y a la abundancia de enfoques desde el cual se puede tomar, la herramienta que hemos traducido y adaptado en este estudio, recoge conceptos actuales de la literatura de minorías como la Centralidad de la Identidad y Afirmación de la Identidad (Meyer, 2003; Mohr & Kendra, 2011) y el heterosexismo internalizado (Deitz, 2015; Herek, 2009), y en teorías como las de Erickson (1959) y Cass (1979), que hablan sobre el proceso de construcción de identidades como un fenómeno que debe pasar por varias facetas de dualidad entre positivo y negativo. Estudios como el presente, pueden servir como insumo para evaluar el proceso de construcción de identidades LGB positivas en poblaciones ecuatorianas y aportar en el

campo de conocimiento de áreas como la consejería psicológica, el coaching o la clínica.

Como limitaciones de este estudio podemos mencionar que se trata de una traducción y adaptación transcultural de una herramienta ya existente en la literatura. Futuros estudios podrán enfocarse en la construcción de una herramienta nacional que recoja las posibles particularidades existentes en las poblaciones LGB de Ecuador. La creación de diferentes herramientas que midan este constructo puede ayudar y fomentar el mejor entendimiento sobre el fenómeno de desarrollo de identidades estigmatizadas y su expresión en diferentes entornos sociales, tomando en cuenta las particularidades que estas poblaciones afrontan sobre otras.

Otra limitación es que este estudio, no considera la interacción entre las diferentes identidades que un individuo puede desarrollar de acuerdo con los distintos entornos sociales, como si lo hacen teorías de identidades sociales (Tajfel, 1974). De hecho, algunos estudios parecen apuntar que el desarrollo de ciertas identidades sociales puede influir en la percepción del individuo sobre la discriminación (Balsam et al., 2011; Riggs & Treharne, 2016). Por lo que podemos deducir que un hombre gay cisgénero de la zona urbana puede tener mayores recursos psicológicos para lidiar con discriminación que un hombre negro gay de zonas urbano-marginales, por lo que las vivencias de discriminación podrían tener efectos aún más negativos para estos individuos, más investigaciones son necesarias.

Resaltamos que este estudio tiene importancia teórica y práctica en función de que es una herramienta adaptada al contexto ecuatoriano para la medición de identidades LGB. Por lo que este estudio, puede contribuir en el avance de futuras investigaciones sobre el proceso identitario de estas poblaciones y como este es afectado por diferentes factores a lo largo de la vida del individuo.

Referencias

- Awada, G. (2019). Homosexuality legalization in Arab countries: A shifting paradigm or a wake-up call. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(2).
<https://doi.org/10.31014/aior.1991.02.02.73>
- Balsam, K. F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J., & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: The LGBT people of color microaggressions scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(2), 163–174.
<https://doi.org/10.1037/a0023244>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103863X2012000300014>
- Cass, V. C. (1979). Homosexuality identity formation. *Journal of Homosexuality*, 4(3), 219–235. https://doi:10.1300/j082v04n03_01
- Chauí, M. S., Itokazu, E. M., & Chauí-Berlinck, L. (2017). *Sobre a violência*. Autêntica Editora.
- Constitución de la República de Ecuador. Art 11.
- Constitución de la República de Ecuador. Art 68.
- Corlett, S., Di Marco, D., & Arenas, A. (2019) ‘Coming out’ across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 40, 5391–5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>
- Corte Constitucional Ecuador. (2019). Sentencia No-10-18-CN/19: Registro oficial. 2-160.
- Deitz, C. E. (2015). *Sexual orientation microaggressions and psychological well-being: A mediational model* [Tesis de doctorado, Universidad de Missouri].
<https://irl.umsl.edu/dissertation/181>

- Di Marco, D., Arenas, A., Hoel, H., & Munduate, L. (2020). Living a double life and experiencing modern sexual prejudice: The effect on Ecuadorean lesbian, gay, and bisexual workers' well-being. In N. Nakamura & C. H. Logie (Eds.), *LGBTQ mental health: International perspectives and experiences* (pp. 43–57). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000159-004>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2015). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence, 33*(12), 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>
- Doty, N. D., Willoughby, B. L., Lindahl, K. M., & Malik, N. M. (2010). Sexuality related social support among lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of Youth and Adolescence, 39*(10), 1134–1147. <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9566-x>
- Eribon, D. (2000). *Identidades: Reflexiones sobre la cuestión gay*. Ediciones Bellaterra.
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: Selected papers*. International Universities Press.
- Flores, A. R. (2018). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017*. Universidad de California. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Global-Acceptance-Index-LGBT-Oct-2019.pdf>
- Gibney, E. (2019). Discrimination drives LGBT+ scientists to think about quitting. *Nature, 571*, 16–17. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-02013-9>
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence. *Journal of Interpersonal Violence, 5*(3), 316–333. <https://doi.org/10.1177/088626090005003006>
- Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. (2009). Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective. *Journal of Counseling Psychology, 56*(1), 32–43. <https://doi.org/10.1037/a0014672>

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology, 10*(01), 51–76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>
- Kappler, S., Hancock, K. A., & Plante, T. G. (2013). Roman catholic gay priests: Internalized homophobia, sexual identity, and psychological well-being. *Pastoral Psychology, 62*, 805–826. <https://doi.org/10.1007/s11089-012-0505-5>
- Livingston, N. A., Flentje, A., Brennan, J., Mereish, E. H., Reed, O., & Cochran, B. N. (2020). Real-time associations between discrimination and anxious and depressed mood among sexual and gender minorities: The moderating effects of lifetime victimization and identity concealment. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 7*(2), 132–141.
<https://doi.org/10.1037/sgd0000371>
- Liviu-Catalin, M., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. *Sexuality Research and Social Policy, 18*, 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Mena, J., & Vaccaro, A. (2013). Tell me you love me no matter what: Relationships and self-esteem among LGBQ young adults. *Journal of GLBT Family Studies, 9*(1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2013.746052>

- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Mohr, J. J., & Kendra, M. S. (2011). Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The lesbian, gay, and bisexual identity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/a0022858>
- Mohr, J., & Fassinger, R. (2000). Measuring dimensions of lesbian and gay male experience. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(2), 66-90. <https://doi.org/10.1080/07481756.2000.12068999>
- Naciones Unidas. (2017). *Convención contra la tortura y otros tratos y penas crueles, inhumanos y degradantes*. <https://acnudh.org/load/2017/02/G1700419.pdf>
- Navarro, M. A., Hoffman, L., Crankshaw, E. C., Guillory, J., & Jacobs, S. (2019). LGBT identity and its influence on perceived effectiveness of advertisements from a LGBT tobacco public education campaign. *Journal of Health Communication*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/10810730.2019.1615582>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Suicidio. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- Ozturk, B. M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099–1118. <https://doi.org/10.1177/0018726710396249>
- Petrocchi, N., Pistella, J., Salvati, M., Carone N., Laghi, F., & Baiocco, R. (2020). I embrace my LGB identity: Self-reassurance, social safeness, and the distinctive relevance of authenticity to well-being in Italian lesbians, gay men, and bisexual

- people. *Sexuality Research & Social Policy*, 17, 75–86.
<https://doi.org/10.1007/s13178-018-0373-6>
- Puckett, J. A., Feinstein, B. A., Newcomb, M. E., & Mustanki, B. (2018). Trajectories of internalized heterosexism among young men who have sex with men. *Journal of Youth and Adolescence*, 47, 872–889. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0670-z>
- Riggle, E., Mohr, J., Rostosky, S., Fingerhut, A., & Balsam, K. (2014). A multifactor lesbian, gay, and bisexual positive identity measure (LGB-PIM). *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1, 398-411.
<https://doi.10.1037/sgd0000057>
- Riggs, D. W., & Treharne, G. J. (2016). Decompensation: A novel approach to accounting for stress arising from the effects of ideology and social norms. *Journal of Homosexuality*, 64(5), 592–605.
<https://doi:10.1080/00918369.2016.1194116>
- Rostosky, S. S., Cardom, R. D., Hammer, J. H., & Riggle, E. D. B. (2018). LGB positive identity and psychological well-being. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5, 482–489. <https://doi.org/10.1037/sgd0000298>
- Sears, B., Mallory, C., Flores, A. R., & Conron, K. J. (2021). *LGBT people`s experiences of workplace discrimination and harassment*. Universidad de California. <https://www.sjsu.edu/ccll/docs/Workplace-Discrimination-Sep-2021.pdf>
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–70. <https://doi:10.1177/053901847401300204>

Teixeira-Filho, F., & Rondini, C. A. (2012). Ideações e tentativas de suicídio em adolescentes com práticas sexuais hetero e homoeróticas. *Saúde e Sociedade*, 21(3), 651-667. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000300011>

Welser-lang, D. (2001). A construção do masculino: Dominação das mulheres e homofobia. *Revista de Estudos Feministas*, 9(2), 460-482. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200008>

Manuscrito 04: Efecto de las microagresiones, identidad social y heterosexismo internalizado sobre la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo

Resumen

Pese a los avances en cuestión de protección de derechos de poblaciones LGBTIQ, una de las estrategias más comúnmente utilizadas hoy por hoy en los entornos de trabajo, cuando se trata de manejo de identidad sexual no heterosexuales, es su ocultamiento u omisión. Si bien la decisión de ocultar u expresar las identidades sexuales en el trabajo es compleja, y puede depender de variables internas como: el heterosexismo internalizado y una construcción negativa de la propia identidad sexual, hemos hipotetizamos que una de las causas que llevan a este ocultamiento, también, es la experiencia de microagresiones en el trabajo y que estos efectos son moderados por la identidad y mediados por el Heterosexismo Internalizado. En este estudio participaron ($N = 227$) trabajadores ecuatorianos con autoidentificación LGB, para completar tres escalas, previamente adaptadas al contexto ecuatoriano y traducidas al español, vía internet y de forma anónima. Las escalas completadas fueron (1) *Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB)*, (2) *Soy LGB En El Trabajo* y (3) *Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual – LELGB*. Si bien este estudio no consiguió demostrar estadísticamente la relación de las variables en la forma propuesta. Lo que nos permite afirmar que la expresión u ocultamiento de estas identidades sexuales en el trabajo no pueden reducirse a la mera experiencia con discriminación, ni a variables internas, encontramos relaciones estadísticamente significativas ente variables como el Heterosexismo Internalizado y la Autenticidad en el Trabajo y la formación de Identidades sexo genéricas positivas, esto concuerda con la literatura y nos permite

entender los efectos que la exposición crónicas a las expectativas sociales negativas afectan la expresión de la sexualidad en los distintos contextos sociales. Posibles implicaciones y futuros proyectos de investigación son discutidos.

Palabras clave: microagresiones, identidad, LGB, autenticidad, trabajo

Abstract

Despite the advances in terms of protection of the rights of LGBTIQ populations, one of the most used strategies today in work environments, when it comes to managing non-heterosexual sexual identity, is its concealment or omission. Although the decision to hide or express sexual identities at work is complex and may depend on internal variables such as: internalized heterosexism and a negative construction of one's own sexual identity, we have hypothesized that one of the causes that leads to this concealment, too, is the experience of microaggressions at work and that these effects are moderated by identity and mediated by Internalized Heterosexism. In this study, Ecuadorian workers with LGB self-identification participated ($N = 227$) to complete three scales, previously adapted to the Ecuadorian context and translated into Spanish, via the Internet and anonymously. The completed scales were (1) LGB Microaggressions at Work Scale (MEL-LGB), (2) I am LGB At Work, and (3) Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale – LELGB. Although this study failed to statistically demonstrate the relationship of the variables in the proposed way. Which allows us to affirm that the expression or concealment of these sexual identities at work cannot be reduced to the mere experience with discrimination, nor to internal variables, we found statistically significant relationships between variables such as Internalized Heterosexism and Authenticity at Work and the formation of positive gender identities, this agrees with the literature and allows us to understand the effects how chronic exposure to negative social expectations affect the expression of sexuality in different social contexts. Possible implications and future research projects are discussed.

Keywords: microaggressions, identity, LGB, authenticity, work

Pese a los enormes avances políticos y sociales en cuestión de conquista de derechos por parte de los grupos LGB en Ecuador en los últimos años, como, por ejemplo, la legalización del matrimonio homosexual (Corte Constitucional Ecuador, 2019) o la creación por parte del actual gobierno de la Subsecretaría de Diversidad (“Gobierno Crea la Subsecretaría de Diversidades”, 2021), los individuos LGB aún son víctimas de discriminación en los diferentes entornos sociales ecuatorianos. De acuerdo con un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015), los actos discriminatorios contra minorías sexuales y de género aún pueden encontrarse en varios países latinoamericanos. De acuerdo con una noticia publicada por la BBB News Mundo (2022), el congreso de Guatemala a través de decreto 18-2022, aprobó la ley de Protección a la Familia y a la Vida, misma que prohibiría el matrimonio entre parejas del mismo sexo.

Esta realidad parece no limitarse a países latinoamericanos y se extiende en nuestras sociedades a lo largo del continente. Un importante porcentaje de individuos LGB en Estados Unidos han referido haber enfrentado al menos una vez, en los últimos cinco años de trabajo, discriminación de tipo abierta como: violencia física, verbal, acoso o discriminación laboral (ser despedido o no contratado por su orientación sexual o identidad de género (Searts & Mallory, 2011). A este tipo de discriminación también se le suma formas más sutiles, como las microagresiones (Resnick & Galupo, 2019; Sue et al., 2007; Williams, 2019) y el aislamiento social (De Souza et al., 2017).

Las microagresiones envuelven desaires, insultos verbales o no verbales que comunican hostilidad o un mensaje negativo en contra de un individuo por su sola pertenencia a determinado grupo social (Sue, 2010). Las microagresiones constituyen formas de opresión que, refuerzan estructuras sociales de poder establecidas y, mantienen la diferencia entre grupos en categorías bien diferenciadas como son “ellos”

y “*nosotros*”, incluso si esta intención es consciente o no por parte del perpetrador (Resnick & Galupo, 2019; Williams, 2019).

El objetivo de las microagresiones es mantener estas diferencias entre grupos favoreciendo, a través de una dinámica de dominancia, a un grupo sobre el otro, y, para mantener una posición privilegiada sobre este, se usan estrategias como el castigo social (e.g., microagresiones) contra personas de grupos externos que se alejan de la normatividad social, como es el caso de personas con identidades sexuales no heterosexuales (Williams et al., 2021). Se puede identificar tres tipos de microagresiones a nivel interpersonal como los microasaltos, microinvalidaciones y microinsultos. Estas categorías en un nivel macro pueden conocerse como microagresiones ambientales que consisten en las estructuras sociales (normas, políticas, reglas) que sostienen y validan estos comportamientos en los diferentes contextos sociales (Sue et al., 2007).

Dado este panorama no es de sorprenderse que una de las estrategias más comúnmente adoptadas por trabajadores LGB en Ecuador sea la de ocultar su identidad sexual de manera total o parcial en su lugar de trabajo, con la finalidad de evitar sufrir las consecuencias de tener una orientación sexual diferente a la heterosexual (Corlett et al., 2019). De hecho, el manejo de la identidad sexual por parte de individuos LGB en entornos de trabajo va a supeditarse a la evaluación sobre qué tan seguro es “*salir del armario*” y si esta revelación pudiera causar rechazo, prejuicio o discriminación (Ragins & Cornwell, 2001).

El miedo a las consecuencias negativas que podía acarrear la revelación voluntaria o no de la identidad sexual podría impactar más a estos trabajadores que el mismo hecho de “*salir del closet en el trabajo*”. De hecho, uno de los desafíos más críticos nivel personal y uno de los desafíos profesionales más importantes enfrentados

por trabajadores con estigmas invisibles consiste precisamente en esta disyuntiva sobre si revelar o no, identidades estigmatizadas en los entornos laborales (Ragins & Cornwell, 2001).

Si bien existen estudios que se han planteado establecer una relación entre la revelación de identidad sexual en el trabajo con mayores niveles de bienestar general y menos niveles de estrés. A pesar de que esta revelación, libera a los individuos del hecho de tener que mantener una doble vida en los contextos sociales, agregando congruencia entre la identidad pública y privada, reduciendo las consecuencias que una versión artificial de la propia expresión de la identidad acarrea sobre el individuo (Bejacovich & Flett., 2018), esta revelación y subsecuente expresión de la identidad sexual en el trabajo no siempre es fácil, aún más, cuando hay aspectos importantes de expresión de la sexualidad que van directamente en contra de los estereotipos sociales ligados a ciertas profesiones y que pueden afectar directamente aspectos de la vida laboral de un individuo (Pellegrini et al., 2020). Como ejemplo, un ingeniero civil puede perder su rol de liderazgo sobre su cuadrilla de obreros al revelarse homosexual.

Las identidades sociales representan la forma en que nos definimos a nosotros mismos a través del proceso de categorización social en base a un grupo de características que nos unen a determinado grupo de personas, y nos diferencian de otro creando las categorías ellos y nosotros (Tajfel et al., 1971). La categorización del individuo como parte de una organización, es decir, como trabajador o trabajadora, es una de las más importantes de las afiliaciones grupales que una persona pueda tener ya que es la que le ocupa mayor espacio de tiempo en comparación otros grupos sociales y su calidad de vida va a depender del éxito de la organización como también de la calidad de su desempeño (Bergami & Bagozzi, 2000).

Los individuos con identidades sociales estigmatizadas (Di Marco et al., 2021) como en el caso de grupos LGB que deben escoger entre ocultar o revelar su identidad sexual en los entornos de trabajo. Este hecho afecta la expresión auténtica de la identidad sexual en el trabajo, que ha sido asociada con actitudes positivas hacia el trabajo y el bienestar general de los trabajadores. La revelación e integración de la identidad sexual, dentro de las diferentes esferas sociales en los cuales un individuo está envuelto, incluyendo la del trabajo, constituye el grado máximo de desarrollo de la identidad de gays, lesbianas y bisexuales (LGB), y es esencial para el ajustamiento psicosocial y en el bienestar psicológico (Hernández et al., 2009).

Sin embargo, este proceso de integración de la identidad sexual que se da de manera natural en personas heterosexuales (Eribon, 2000) se ve interrumpido en estas poblaciones por el miedo de sufrir las consecuencias de tener una identidad sexual no normativa. Si bien es cierto que la legislación ecuatoriana como la Constitución del país rechazan cualquier tipo de discriminación incluyendo a la de identidad de género y orientación sexual, las discriminación fragante y sutil contra poblaciones LGBTIQ+ se mantienen (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020).

La experiencia con los diferentes tipos de discriminación (fragante o sutil) contra individuos LGB afecta directamente a la formación de identidades positivas ya que, al estar constantemente expuestos a comentario o tratos negativos, este estigma se va interiorizando crónicamente (Deitz, 2015; Herek & McLemore; 2013) pasando a formar parte del auto concepto de estas poblaciones. Otras estrategias para lidiar con la identidad sexual como adaptaciones artificiales (Goffman, 1963) afectan aspectos como la autenticidad tanto en la expresión de la identidad como en las relaciones interpersonales ya que se debe omitir, mentir, o cambiar, aspectos para poder sostener estas versiones artificiales de la propia identidad, lo que afecta la calidad de las

relaciones interpersonales que un individuo con sexualidad sexo genérica puede desarrollar con sus colegas de trabajo y su jefes.

De acuerdo a la teoría del estrés de minorías (Meyer, 2003), los factores de estrés presentes en las minorías sexuales pueden identificarse en dos grupos; los distales que se refieren a todos aquellos agentes estresantes que están fuera del individuo (e.g., rechazo social, acoso, falta de marco jurídico de protección) y los proximales que ocurren dentro del individuo (e.g., ocultamiento de la identidad, expectativas de rechazo, heterosexismo internalizado). Si bien estos agentes se perpetúan a través de complejos mecanismos sociopolíticos y relaciones interpersonales específicas, estas tienen una raíz en los valores heterosexistas actuales que están profundamente arraigados en nuestras sociedades actuales (Collins & Levitt, 2021).

El heterosexismo se entiende como la creencia general de que la heterosexualidad es la única orientación sexual válida y legítima y que los géneros e identidades sexuales alternativos no deberían ser reconocidos ni mucho menos aceptados socialmente. Por lo tanto, consiste en un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza cualquier forma de expresión no heterosexual de la sexualidad (Cubrich, 2020; Simoni & Walters, 2001). Por este motivo, la heterosexualidad ha gozado de una posición privilegiada frente a otras identidades sexuales, que se refleja en mayor goce de derechos civiles (e.g., matrimonio, adopción) y la sensación de sentirse “*en casa*” dentro de la sociedad (Simoni & Walters, 2001).

Internalizar el estigma implica adaptar los propios conceptos individuales para que se alineen a las expectativas estigmatizantes de la sociedad (Herek & McLemore, 2013). En el caso de los heterosexuales, el heterosexismo internalizado se manifiesta como una actitud negativa hacia las minorías sexuales. Este fenómeno ha sido también nombrado homofobia o homonegatividad. Para los propios miembros de minorías

sexuales, la internalización del estigma puede dirigirse en ambas vías: interna y externa. A lo largo de la vida tanto homosexuales como heterosexuales, crecen aprendiendo los principios del estigma y aplicándolo a los otros. Por lo tanto, es posible que miembros de minorías sexuales, mantengan actitudes negativas hacia otros gays, lesbianas y bisexuales. En muchos casos, sin embargo, este prejuicio es secundario en relación con las actitudes negativas que ellos mantienen en relación consigo mismos y sus propios deseos homosexuales (Meyer, 2003). Este tipo de auto prejuicio, que está basado en la aceptación por parte del individuo de la evaluación negativa general que la sociedad mantiene sobre la homosexualidad se refiere a lo que en este trabajo llamaremos como heterosexismo internalizado que no es más que el resultado de que una persona heterosexual o de alguna minoría sexual tome y acepte el estigma sexual como parte de su sistema de valores y creencias personales (Herek et al., 2009). El heterosexismo internalizado, afecta la autoestima, el funcionamiento psicológico, el proceso de desarrollo de identidad, el proceso de aceptación y expresión libre de la identidad sexual, y la apertura con otras personas sobre estos aspectos de la propia sexualidad (Szymanski & Gupta, 2009).

Si bien los avances sociales y políticos a los cuales nos hemos referido han ayudado a disminuir la ocurrencia de fenómenos de discriminación flagrante contra individuos LGB en entornos sociales controlados como, por ejemplo, los entornos de trabajo, otros tipos de discriminación continúan ocurriendo y su identificación puede ser aún más compleja y sus efectos en el bienestar general de sus víctimas igual de serios (Swim et al., 2001). De acuerdo con esta contextualización, el presente estudio tiene como objetivo principal evaluar el efecto de las microagresiones en la expresión auténtica de identidades LGB en el entorno laboral, como también evaluar el papel

moderador de la identidad social y el papel mediador del heterosexismo internalizado en esta relación.

Nos hemos planteado a través del testeado de este modelo responder la siguiente hipótesis, cuanto mayor la experiencia con microagresiones en los entornos de trabajo, menos auténtica será la expresión de la identidad sexual. Esta relación, sin embargo, parece estar condicionada al efecto de algunas variables mediadoras y moderadoras.

Algunos estudios señalan que altos grados de heterosexismo internalizado, hace que las personas sean más susceptibles a percibir las microagresiones y sus efectos, ya que al haber interiorizado las expectativas sociales negativas sobre la propia homosexualidad, concuerdan que su sexualidad no corresponde a lo socialmente esperado y percibido como correcto, por esta razón es común que se adopten estrategias como ocultar u omitir la identidad sexual al percibirla como un aspecto negativo que puede generar culpa y vergüenza, con efectos sobre la autenticidad, la construcción positiva de identidades y su carrera profesional (Szymanski & Lewis, 2016). Por otro lado, los resultados observados sobre el papel moderador de la identidad social son conflictivos, algunos estudios apuntan que una mayor identificación social con determinado grupo puede servir como un elemento protector (Torres & Taknint, 2015) amortiguando los efectos de las microagresiones y haciendo que el individuo se sienta tranquilo de expresar su identidad sexual en cualquier entorno, incluyendo el laboral.

En nuestra hipótesis dos (H2), nos hemos planteado evaluar si la identidad LGB va a moderar la relación entre microagresiones y autenticidad en la expresión de la identidad sexual, de modo que, las personas con mayor identidad LGB mostraran más autenticidad respecto a su orientación sexual en el trabajo; y (H3) altos niveles de heterosexismo internalizado deberían disminuir la expresión auténtica de Identidades LGB en el entorno de trabajo. Finalmente, si el heterosexismo internalizado va a mediar

esta relación (H4), de modo que, un mayor heterosexismo interiorizado explicará parte del efecto negativo de las microagresiones sobre la autenticidad.

Método

Participantes

En este estudio fueron invitados a participar ($N = 227$) trabajadores con identidades LGB (Gays = 79,5%; Bisexuales = 18,3%; Lesbianas = 2,3%) tanto del sector público, privado como también trabajadores independientes. El perfil etario varió de 18 a 55 años. La muestra fue aleatoria y comprendió todas las regiones del país con mayor representatividad de las regiones sierra y costa ecuatoriana. Fueron adoptados como índices de inclusión (1) ser mayores de edad, (2) que se encuentren activos laboralmente o lo hayan estado en el último año, y que los (3) participantes se autoidentifiquen como gays, lesbianas o bisexuales y (4) que los participantes hayan completado los 3 instrumentos para entrar en el análisis.

Instrumentos

Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB)

Corresponde a una versión adaptada de la escala original de Woodford et al. (2015), cuyos ítems evalúan las experiencias con microagresiones contra las personas LGB en el lugar de trabajo, compuesta por 20 ítems, respondidos en una escala tipo Likert de 6 puntos (*nunca*) a (*muy frecuentemente*). Para evaluar la validez del constructo se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), utilizando como estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), obteniendo buenos índices de ajuste para la versión unifactorial, $\chi^2 = 418, 3$; $gl = 170$; $CFI = 0,97$; $TLI = 0,97$; $RMSEA = 0,08$ [0,07; 0,09]. El análisis de consistencia interna de la medida fue excelente ($\alpha = 0,95$) confirmando la conveniencia de la estructura adoptada.

Soy LGB En El Trabajo - SLGB-T

Consiste en una adaptación de la herramienta original *Authenticity at Work - IAM Work* (Bosch & Taris, 2014) traducida y adaptada al contexto laboral ecuatoriano enfocada a identidades LGB. La herramienta consta de 12 ítems respondidos en una escala tipo Likert de siete puntos (*no me describe en absoluto*) a (*me describe en absoluto*), que buscan evaluar el nivel de autenticidad experimentada en el trabajo con respecto a la propia sexualidad. Para evaluar la validez del constructo se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), utilizando como estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), para evaluar las dos versiones de la escala una unifactorial y otra trifactorial, obteniendo índices de ajuste satisfactorios para la estructura unifactorial, $\chi^2 = 547,6$; $gl = 54$; $CFI = 0,97$; $TLI = 0,96$; $RMSEA = 0,18$ [0,16; 0,19]; $SRMR = 0,10$), por lo que se adoptó esta versión por las altas correlaciones entre sus factores. El análisis de consistencia interna de la medida confirmó que esta puede ser utilizada para medir factores específicos como Vivir Auténticamente ($\alpha = 0,78$), Propia Alienación ($\alpha = 0,90$) e Influencia Externa ($\alpha = 0,90$). Siendo que el más bajo fue cuando se tomó la herramienta como un todo ($\alpha = 0,75$).

Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual – LELGB

Igual que las anteriores constituye una versión adaptada al contexto ecuatoriano de la versión original de Mohr y Kendra (2011). Esta versión consta de 27 ítems respondidos en una escala tipo Likert de 6 puntos (*Completamente en desacuerdo a Completamente de acuerdo*) que pretenden evaluar dimensiones de la identidad LGB tomando en cuenta ocho factores: preocupaciones sobre ser aceptado, motivaciones para ocultar la identidad, incertidumbre sobre la propia identidad, heterosexismo internalizado, dificultad de procesamiento, superioridad de la identidad, afirmación de la identidad y centralidad de la identidad. Para evaluar la validez del constructo se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), utilizando como

estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), obteniendo excelentes índices de ajuste, $\chi^2 = 494,7$; $gl = 296$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$; $RMSEA = 0,05$ [0,04; 0,06]; $SRMR = 0,08$. Para fines del presente trabajo, se extrajo de la escala original los ítems que conforman los factores Heterosexismo Internalizado (ítems 8, 9, 10), obteniendo para este factor un $\alpha = 0,82$ y Afirmación de la Identidad (ítems 25, 26, 27; $\alpha = 0,93$).

Procedimiento

Durante este proyecto de investigación todos los preceptos éticos exigidos fueron considerados, tales como el sigilo de las respuestas individuales, explicación sobre el objetivo de la investigación, se informó que la participación era voluntaria y se pidió aceptar el Término de Consentimiento Informado para poder iniciar el proceso. La recolección de los datos fue hecha de manera *online* por medio de la difusión de un *link* de invitación para participar en la investigación a través de redes sociales, contacto con fundaciones y organizaciones LGBTIQ nacionales y a partir de la divulgación por parte de quien ya participó, característico de la técnica *Bola de Nieve*. Se realizó una verificación en las bases para asegurar que los participantes cumplen con los criterios de inclusión del estudio.

Análisis de Datos

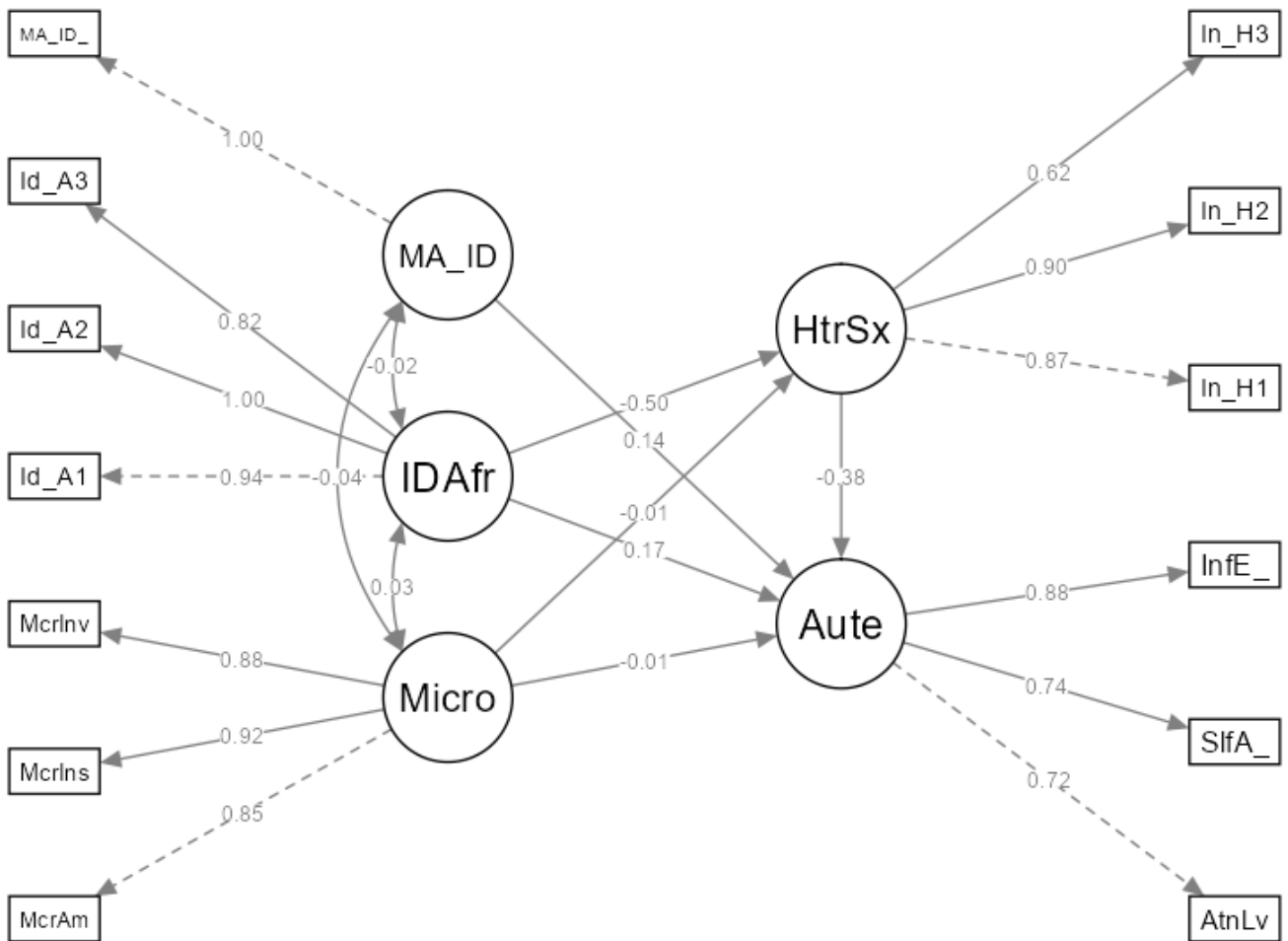
Para el testeo de las hipótesis elaboradas, fue realizado un modelaje de ecuaciones estructurales con método de estimación DWLS, a través del software JAMOVI. Para analizar el ajuste del modelo, fueron utilizados los índices TLI y RMSEA. TLI deben ser $>$ que 0,90 y, preferencialmente sobre 0,95. Los valores de SRMR y RMSEA deben ser menores que 0,08 o preferencialmente menores que 0,06, con intervalos de confianza superior para RMSEA menor que 0,10 (Brown, 2015).

Resultados

El modelo testado presentó buenos índices de ajuste, $TLI = 0,98$; $SRMR = 0,06$; $RMSEA = 0,04$ [0,01; 0,06]. Todas las variables del modelo de mensuración presentaron pesos de regresión significativos ($p < 0,001$). Observando los parámetros arrojados por el modelo detallado en la Tabla 1, observamos la vivencia de microagresiones no predice significativamente la expresión auténtica de identidad LGB. Por lo tanto, nuestro H1 quedaría rechazada.

Figura 1

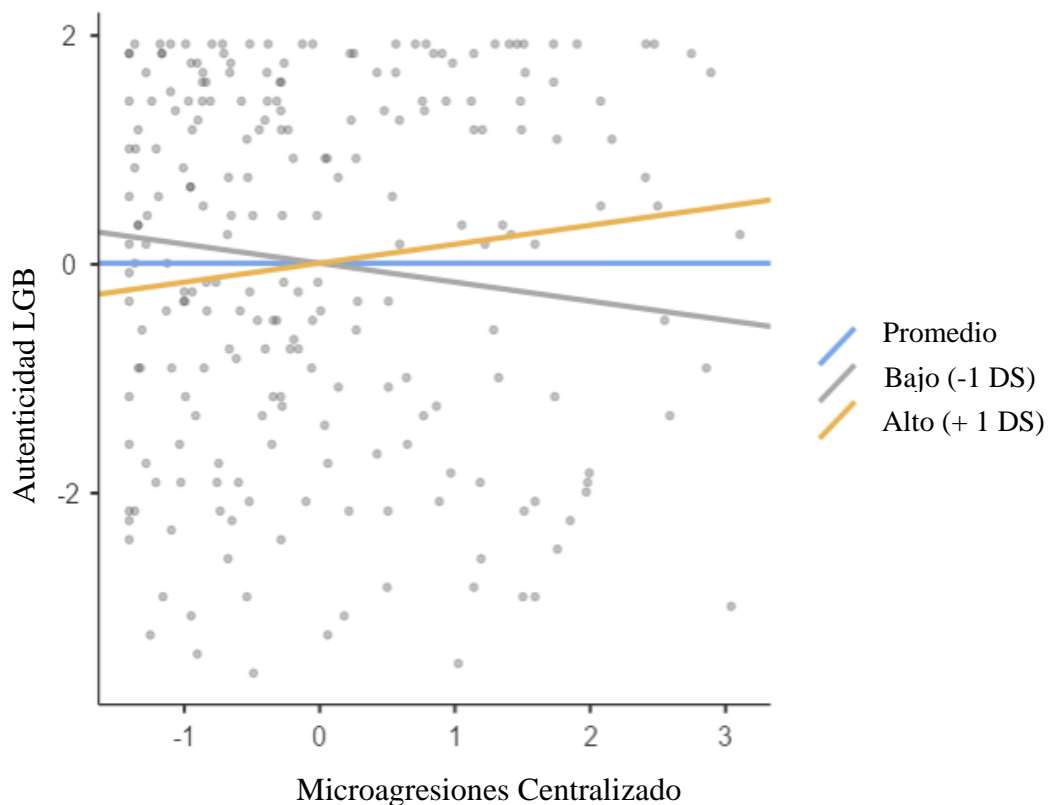
Caminos del Diagrama del Modelo



Además, hipotetizamos que la identidad funcionaria como un factor moderador en la relación entre microagresiones y autenticidad (H2). Como se puede ver en la Tabla 1, los resultados indican que la Afirmación de Identidad LGB predice niveles más altos de Autenticidad. Además, este efecto es alterado por una interacción significativa entre las Microagresiones y la Afirmación de Identidad, lo que indica que la Afirmación de Identidad modera el efecto de las Microagresiones sobre la Autenticidad. Sin embargo, cuando descomponemos este efecto (Tabla 2), observamos que no existen diferencias significativas entre los participantes con baja o alta Afirmación de Identidad.

Figura 2

Efecto da Microagresiones sobre la Autenticidad a diferentes niveles de la Afirmación da Identidad



Cabe señalar que los efectos de interacción mostrados en la Figura 2 son cercanos a los hipotetizados, indicando que los participantes con mayor Afirmación de

Identidad (línea naranja; frente a aquellos con menor identidad, línea gris) tienden a presentar mayor Autenticidad en contextos de mayor percepción de microagresiones. En cambio, los *slopes* son muy cercanos cuando la percepción de microagresiones es baja. Aunque los resultados descompuestos no son significativos, indican una tendencia que puede explorarse en estudios futuros. Si bien observamos un efecto de interacción significativo entre la Identidad Social y las microagresiones como observado en la tabla 2, no fue posible afirmar que las personas con mayor afirmación de identidad tendrían una expresión más auténtica de la sexualidad significativamente mayor en un contexto de mayor experiencia con microagresiones. Por lo tanto, rechazamos H2.

Tabla 1

Parámetros Del Modelo

Dependiente	Predictora	B	SE	95% Intervalo de Confianza		b	z	p
				Inferior	Superior			
Autenticidad	Microagresiones	-0,01	0,04	-0,08	0,07	-0,01	-0,16	0,872
Autenticidad	Afirmación ID	0,12	0,04	0,04	0,20	0,17	2,90	0,004
Autenticidad	Micro*AfirID	0,08	0,03	0,01	0,15	0,14	2,37	0,018
Autenticidad	Heterosexismo Internalizado	-0,26	0,05	-0,36	-0,16	-0,38	-5,17	<0,001
Heterosexismo Internalizado	Microagresiones	-0,02	0,05	-0,12	0,08	-0,01	-0,38	0,706
Heterosexismo Internalizado	Afirmación ID	-0,53	0,06	-0,64	-0,41	-0,50	-8,98	<0,001

Al evaluar la relación entre el Heterosexismo Internalizado y la Expresión

Auténtica de identidades sexuales (H3), encontramos una relación estadísticamente

significativa (ver Tabla 1), lo que significa que nuestra hipótesis 3 presenta evidencia estadística para presumir que en cuanto mayor una persona tiene interiorizado los preceptos y conceptos negativos de la sociedad sobre la homosexualidad, menos se mostrara autentica respecto a su sexualidad en los entornos de trabajo.

Tabla 2

Efecto de Microagresiones sobre la Autenticidad a diferentes niveles de la Afirmación de Identidad

	Estimativa	SE	95% Intervalo de Confianza		z	p
			Inferior	Superior		
Medio	0,00	0,08	-0,16	0,17	0,00	1,00
Baja (-1DE)	-0,17	0,11	-0,39	0,06	-1,47	0,14
Alta (+1DE)	0,17	0,10	-0,03	0,37	1,59	0,11

Otro planteamiento dentro de este estudio fue el papel de mediación del Heterosexismo Internalizado en la relación entre la experiencia con microagresiones y la autenticidad LGB en el entorno laboral. Sin embargo, los datos obtenidos no corroboraron esta hipótesis (H4). Como se observa en las Tablas 1 y 3, respectivamente, el efecto directo de las Microagresiones sobre la Autenticidad no fue significativo ($p = 0,87$), y el efecto indirecto, mediado por la Internalización del Hetero Sexismo, tampoco fue significativo ($p = 0,69$). Al no tener efectos significativos de las microagresiones sobre la autenticidad, no pudimos ver el papel mediador de esta variable en este efecto ya que la primera relación no pudo ser comprobada.

Resultados Exploratorios

Además de las hipótesis propuestas, también evaluamos el efecto de la Afirmación de Identidad sobre la Autenticidad, siendo mediada por el Heterosexismo Internalizado. La Afirmación de Identidad (IA) tiene un efecto directo significativo y positivo ($b = 0,12$; $p = 0,004$) sobre la Autenticidad (AT) y también predice

significativa y negativamente al mediador ($b = -0,53; p < 0,001$), el Heterosexismo Interiorizado (HI). Es decir, las personas con mayor afirmación de identidad tienen mayor autenticidad y menos heterosexismo interiorizado. Al analizar el efecto indirecto (Tabla 3), observamos que es significativo ($b = 0,136; p < 0,001$) y no incluye el valor cero en su intervalo de confianza [0,081; 0,192], calculado mediante bootstrapping con el método BCa y 1.000 remuestreos. Por lo tanto, HI medió parcialmente el efecto de AI en AT.

Tabla 3

Parámetros para o Modelo de Mediación

Descripción	B	SE	RMSEA 95% IC		b	z	p
			Inferior	Superior			
Micro ⇒ HeteroSexism ⇒ Autenticidad	0,005	0,013	-0,021	0,031	0,005	0,39	0,698
IdAfir ⇒ HeteroSexism ⇒ Autenticidad	0,136	0,028	0,081	0,192	0,193	4,83	<0,001

Discusión

El objetivo del presente trabajo fue recoger evidencias estadísticas para responder cuatro hipótesis iniciales. Como primera hipótesis (H1), se planteó que existe un efecto sobre la autenticidad cuando existe vivencia de microagresiones, planteamiento que no arrojó evidencia estadística suficiente para poder ser aceptada. Por este motivo, podemos decir que la relación entre la expresión auténtica de la identidad sexual en los trabajos es compleja y comprende variables que no fueron contempladas en este estudio. La decisión de ocultar la identidad sexual en el contexto de trabajo (Corlett et al., 2019), no puede reducirse a la vivencia de discriminación.

Por ejemplo, características de la personalidad del individuo (optimismo, autocontrol, confianza en sí mismo y afectividad positiva) pueden ser determinantes al lidiar con microagresiones (DeLapp & Williams, 2022; Lilienfeld, 2017; Tellegen & Waller, 2008). Por el contrario, características de la personalidad como la Afectividad Negativa, que suelen tener individuos extremadamente críticos consigo mismos, puede aumentar el efecto de las microagresiones percibido por estas personas (Mercer et al., 2011). Además, los entornos de trabajo son generalmente estructurados y con jerarquías definidas, por lo que el privilegio (la posición que la persona ocupa en la estructura social) puede también ser una variable para considerar en esta relación (Riggs & Treharne, 2016; Wise, 2021). Otra consideración puede ser la interacción entre las diversas identidades sociales que un individuo posee (Balsam et al., 2011; Kuyper & Fokkema, 2011; Singh et al., 2021). La experiencia con la discriminación de un hombre gay negro va a ser marcadamente diferente de la de un hombre gay blanco. Otro factor para considerar puede ser el apoyo de los compañeros de trabajo (Webster et al., 2018) y políticas organizacionales claras que protejan de manera efectiva a estos individuos contra posibles tratos discriminatorios (Ng & Rumens, 2017).

Aunque no vimos evidencia del efecto de las microagresiones en la expresión auténtica de las identidades LGB, sí vimos un efecto estadísticamente significativo de la afirmación de identidad. Este efecto fue marcado por una interacción entre la afirmación de la identidad y las microagresiones. Esto indica que es posible que una identidad positiva pueda ser fundamental al momento de evaluar los efectos que las diferentes formas de discriminación tienen sobre la expresión de la identidad sexo genérico diversas. Si bien es cierto que, al descomponer el efecto no observamos resultados significativos de moderación entre los participantes con mayor o menor identidad social LGB, lo que nos llevó a rechazar también la Hipótesis 2 en este estudio. Sin embargo, si

podimos ver una tendencia de los datos a que personas con visiones más positivas sobre la propia identidad pueden mostrarse más auténticos respecto a su sexualidad en entornos con altos índices de ocurrencia de microagresiones que aquellos que tienden a puntuar más bajo en cuanto mostrando una menor autenticidad también. Mas estudios explorando estas relaciones son necesarios, ya que puede que no se hayan encontrado efectos positivos en este estudio por temas como el tamaño de la muestra o la falta de diversidad de participantes. Finalmente, tuvimos que rechazar la última hipótesis cuatro (H4), ya que no pudimos corroborar la relación de la hipótesis uno (H1), al no existir este efecto de las microagresiones (VI) sobre la autenticidad (VD), no podemos determinar el valor de mediación de una tercera variable.

Por otro lado, los datos arrojaron evidencia estadística para la relación entre el Heterosexismo Internalizado y la expresión auténtica de identidades LGB en el trabajo. Por lo tanto, las personas que ocultan su identidad sexual lo hacen por haber adoptado las visiones y expectativas sociales, generalmente, negativas sobre la homosexualidad. Al tener una visión negativa sobre su sexualidad, optan por ocultarla, con la finalidad de disfrazar un rasgo que es considerado como indeseable por el propio individuo. Por lo tanto, la vivencia crónica de rechazo y estigma sobre la sexualidad si afecta la autenticidad respecto a la orientación sexual (al menos al largo plazo), cuando esta es sostenida en el tiempo durante el suficiente tiempo como para pasar a interiorizarse. Más estudios sobre esta relación son necesarios. La Hipótesis 3 entonces fue corroborada.

Además de la información recopilado en los análisis efectuados en los párrafos anteriores, pudimos ver efectos significativos de mediación del Heterosexismo Internalizado en la relación entre los factores Afirmación de la Identidad y la Autenticidad en el trabajo. Este hallazgo complementa la relación encontrada en la H3.

Las personas que deciden ocultar o expresar su sexualidad en el trabajo se puede explicar en parte por cómo han conseguido manejar la exposición crónica al estigma sexual relacionado a ser parte de la comunidad LGB. Es decir, si no han conseguido resolver de manera positiva el conflicto entre las expectativas sociales e individuales respecto a la orientación sexual, van a ser más propensas a sentir que deben ocultar su identidad sexual en los diferentes entornos sociales en los que interactúan. Futuros estudios podrían considerar estos hallazgos, para evaluar empíricamente si los individuos que puntúan de forma positiva en la expresión auténtica de su sexualidad en entornos laborales puntúan de hecho más bajo en constructos como el Heterosexismo Internalizado. Podemos afirmar que la expresión auténtica de la sexualidad en los diferentes entornos sociales guarda relación con la resolución de los desafíos que presenta la formación de una identidad LGB positiva.

El presente estudio aporta también al entendimiento de la expresión de identidades LGB en los entornos de trabajo. La revelación y expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo consiste en el resultado de una compleja interacción de variables tanto personales como ambientales, por lo que futuros estudios deberán considerar modelos de interacción de variables más complejos que tomen en cuenta estos efectos que van a aumentar o disminuir la percepción de microagresiones.

Como limitaciones de este estudio es importante mencionar que la muestra que participó en este estudio que corresponde, en su mayoría, a personas de clase media con ingresos promedio entre 1 y 5 SBU, en su mayoría mestizos con altos niveles de escolaridad, por lo que los resultados puede que no reflejen una realidad generalizable a todos los trabajadores LGB de Ecuador, especialmente aquellos que trabajan en sectores más precarizados del mercado laboral. Otra limitación, es que el mismo se realizó con

una misma muestra, por lo que las características de la población estudiada no fueron tan diversa.

Resaltamos que este estudio tiene importancia teórica y práctica en función de que permite expandir el debate sobre las identidades LGB diversas en espacios tan importantes como el trabajo y da insumo para futuras investigaciones en el campo que contemplen este complejo entramado de variables que determinan la forma en que un individuo maneja su identidad sexual en los diferentes contextos sociales.

Referencias

- Balsam, K. F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J., & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: The LGBT people of color microaggressions scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 17*(2), 163–174. <https://doi.org/10.1037/a0023244>
- BBC News Mundo (2022). Guatemala: El Congreso aprueba una ley que prohíbe el matrimonio homosexual y eleva las penas por aborto. *BBC Mundo News*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60677336>
- Bejakovich, T., & Flett, R. (2018). “Are you sure?”: Relations between sexual identity, certainty, disclosure, and psychological well-being. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health, 22*(2), 139-161. <https://doi.org/10.1080/19359705.2018.1427647>
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment, and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology, 39*(4), 555–577. <https://doi.org/10.1348/014466600164633>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia, 22*(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103863X2012000300014>
- Bosch, R. & Taris, T. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies, 15*(1). <https://doi.15.10.1007/s10902-013-9413-3>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Collins, K. M., & Levitt, H. M. (2021). Heterosexism and the self: A systematic review informing LGBTQ-affirmative research and psychotherapy. *Journal of Gay &*

Lesbian Social Services, 33(3), 376–405.

<https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1919275>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra las personas LGBTI en América*.

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Corlett, S., Di Marco, D. & Arenas, A. (2019). ‘Coming out’ across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 40, 5391–5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>

Corte Constitucional Ecuador. (2019). Sentencia No-10-18-CN/19: Registro oficial. 2-160.

Cubrich, M. (2020). Understanding the work experiences of gender and sexual minorities: Advances, issues, and new directions in research. *Psychology from the Margins*, 2 (3).

Deitz, C. E. (2015). *Sexual orientation microaggressions and psychological well-being: A mediational model* [Tesis de doctorado, Universidad de Missouri].

<https://irl.umsl.edu/dissertation/181>

DeLapp, R. C., & Williams, M. T. (2022). Preparing for racial microaggressions: The role of cognition and emotion in the proactive coping process of African American college students. *New Ideas in Psychology*, 63.

<https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2021.100897>

DeSouza, E., Wesselmann, E., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34, 121-132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>

Di Marco, D., Hoel, H., & Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people’s voices heard at the

workplace? *The Spanish Journal of Psychology*, 24(18), 1-6.

<https://doi.org/10.1017/SJP.2021.16>

Eribon, D. (2000). *Identidades: Reflexiones sobre la cuestión gay*. Ediciones Bellaterra.

Gobierno crea la subsecretaría de diversidades para defender la igualdad de derechos.

(2021). El Telegrafo.

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/gobierno-subsecretaria-diversidades-igualdad-de-derechos>

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Penguin.

Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. (2009). Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 32–43. <https://doi.org/10.1037/a0014672>

Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 309-333. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143826>

Hernández, R., Rovira, L., Luna, C., & Acevedo, N. (2009). Saliendo del closet 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, 105-106.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Analisis_situacion_LGBTI.pdf

- Kuyper, L., & Fokkema, T. (2011). Minority stress and mental health among Dutch LGBs: Examination of differences between sex and sexual orientation. *Journal of Counseling Psychology, 58*, 222-233. <https://doi.org/10.1037/a0022688>
- Lilienfeld, S. O. (2017). Microaggressions: Strong claims, inadequate evidence. *Perspectives on Psychological Science, 12*(1), 138–169. <https://doi.org/10.1177/1745691616659391>
- Mercer, S. H., Zeigler-Hill, V., Wallace, M., & Hayes, D. M. (2011). Development and initial validation of the inventory of microaggressions against Black individuals. *Journal of Counseling Psychology, 58*(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0024937>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin, 129*(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Mohr, J. J., & Kendra, M. S. (2011). Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The lesbian, gay, and bisexual identity scale. *Journal of Counseling Psychology, 58*(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/a0022858>
- Ng, E. S., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 34*(2), 109–120. <https://doi.org/10.1002/cjas.1443>
- Pellegrini, V., De Cristofaro, V., Giacomantonio, M., & Salvati, M. (2020). Why are gay leaders perceived as ineffective? The role of the type of organization, sexual prejudice, and gender stereotypes. *Personality and Individual Differences, 157*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109817>

- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Walking the line: Fear and disclosure of sexual orientation in the workplace. *Academy of Management Proceedings*, 2001(1).
<https://doi.org/10.5465/APBPP.2001.27441564>
- Resnick, C., & Galupo, M. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Riggs, D. W., & Treharne, G. J. (2016). Decompensation: A novel approach to accounting for stress arising from the effects of ideology and social norms. *Journal of Homosexuality*, 64(5), 592–605.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1194116>
- Sears, B., Mallory, C. (2011). *Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People*. The Williams Institute.
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/employ-discrim-effect-lgbt-people/>
- Simoni, J. M., & Walters, K. L. (2001). Heterosexual identity and heterosexism: Recognizing privilege to reduce prejudice. *Journal of Homosexuality*, 41(1), 157–172. https://doi.org/10.1300/J082v41n01_06
- Singh, R. S., Bhambhani, Y., Skinta, M. D., & Torres-Harding, S. R. (2021). Measurement of intersectional microaggressions: Conceptual barriers and recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 956–971.
<https://doi.org/10.1177/1745691621991855>
- Sue, D. W. (2010). Microaggressions, marginality, and oppression: An introduction. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 3–22). Wiley.

- Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, *62*, 271-286.
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, *57*(1), 31-53.
<https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Szymanski, D. M., & Gupta, A. (2009). Examining the relationship between multiple internalized oppressions and African American lesbian, gay, bisexual, and questioning persons' self-esteem and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology*, *56*(1), 110–118. <https://doi.org/10.1037/a0013317>
- Szymanski, D. M., & Lewis, J. A. (2016). Gendered racism, coping, identity centrality, and African American college women's psychological distress. *Psychology of Women Quarterly*, *40*(2), 229–243. <https://doi.org/10.1177/0361684315616113>
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, *1*, 149 –178.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>
- Tellegen, A., & Waller, N. G. (2008). Exploring personality through test construction: Development of the multidimensional personality questionnaire. In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment* (Vol. 2, pp. 261–292). SAGE Publications.
- Torres, L., & Taknint, J. T. (2015). Ethnic microaggressions, traumatic stress symptoms, and Latino depression: A moderated mediational model. *Journal of Counseling Psychology*, *62*(3), 393–401. <https://doi.org/10.1037/cou0000077>

- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT+ employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management, 57*(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Williams, M. T. (2019). Microaggressions: Clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science, 1*-24. <https://doi.org/10.1177/1745691619827499>
- Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science, 16*(5), 991–1007. <https://doi.org/10.1177/1745691621994247>
- Wise, A. (2021). *Karen is not a slur: The mediating effect of white privilege awareness on color-blind racial attitudes and microaggression perception* [Tesis de maestría, Universidad Illinois].

Discusión General

Esta disertación tuvo como objetivo general evaluar el efecto que tiene la experiencia de microagresiones en la expresión auténtica de identidades LGB en el trabajo y cómo esta relación es mediada por el Heterosexismo Internalizado y moderada por la Autoafirmación de la Identidad LGB. Se probaron cuatro hipótesis: H1) cuanto mayor sea la experiencia con microagresiones en los entornos de trabajo, la expresión de la identidad sexual será menos auténtica; (H2) la identidad LGB va a moderar la relación entre microagresiones y autenticidad de la identidad LGB, de modo que, las personas con mayor identidad LGB mostrarán más autenticidad; (H3) altos niveles de heterosexismo internalizado van a disminuir la expresión auténtica de Identidades LGB en el entorno de trabajo; y finalmente (H4) el heterosexismo internalizado va a mediar esta relación, de modo que, un mayor heterosexismo interiorizado explicará parte del efecto negativo de las microagresiones sobre la autenticidad.

Para probar las hipótesis formuladas, se buscó contar con instrumentos con buenos parámetros de validez de constructo y precisión para medir las variables, requiriendo la adaptación de tres escalas al contexto ecuatoriano: *LGBQ Microaggressions on Campus Scale* (Woodford et al., 2015), *Authenticity at Work - IAM Work* (Bosch & Taris, 2014), y *Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual* (Mohr & Kendra, 2011). Los procesos de adaptación y obtención de evidencias de validez y precisión de estas escalas fueron descritos en los manuscritos 1 a 3. En general, observamos que las tres escalas mostraron buenos parámetros de validez y precisión. En general, observamos que las tres escalas mostraron buenos parámetros de validez de constructo y precisión, pudiendo ser utilizadas en futuras investigaciones relacionadas con el tema trabajado aquí.

El Manuscrito 1 tenía como objetivo evaluar las propiedades psicométricas de una versión traducida y con adaptación transcultural de la Escala LGBQ Microaggressions on Campus Scale (Woodford et al., 2015) al contexto laboral ecuatoriano, para explorar las experiencias multifacéticas de microagresiones hacia lesbianas, gays, bisexuales. Al ser una versión aplicada al campo laboral se procedió a modificar los ítems para que cuando hicieran referencia al campo universitario lo hicieran al campo de trabajo. Al contar con estructuras definidas por los autores con anterioridad, se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con las estructuras propuestas por lo mismo en el artículo original. Sin embargo, en las versiones que contaban con más de un factor, nos encontramos con correlaciones altas entre sí, por lo que se podría inducir que todos los factores miden un fenómeno específico, que es la experiencia con microagresiones en entornos de trabajo. Por tal motivo, se procedió a aceptar la estructura unifactorial de la herramienta, para su aplicación en estudios que pretendan evaluar la vivencia de microagresiones en entornos laborales ecuatorianos. Ha de mencionarse también que las subescalas fueron analizadas por separado, dando buenas evidencias estadísticas para su uso como elementos para medir de manera separada las Microagresiones Interpersonales y Microagresiones Ambientales en estudios más específicos (Gartner & Sterzing, 2017). Sin embargo, hemos de recalcar la importancia de siempre que se pueda usarla de manera integral ya que permite un mejor entendimiento del fenómeno de microagresiones en el trabajo (Lui & Quezada, 2019)

En Manuscrito 2, se procedió a evaluar las propiedades estadísticas de una traducción y adaptación transcultural de la Escala Authenticity at Work - IAM Work (Bosch & Taris, 2014) al contexto laboral ecuatoriano. La elección de esta escala corresponde al posicionamiento teórico que hemos escogido para entender lo que

significa la autenticidad en el trabajo que consiste en una experiencia positiva para el bienestar de los individuos con identidades LGB (Riggle et al., 2008) que va a depender de componentes internos (cognitivos y afectivos) y externos (comportamentales) en un contexto determinado.

De acuerdo con la lógica expuesta y al contar ya con estructuras definidas en anterioridad para la herramienta (Bosch & Taris, 2014; Bosch et al., 2019), se procedió a realizar un Análisis Factorial Confirmatorio para ver cómo esos modelos se acoplan a una muestra empírica de trabajadores LGB en Ecuador. Ya en esta ocasión, encontramos que la estructura unifactorial no se acoplo de manera ideal a los datos empíricos, presentando datos más débiles cuando comparados con la versión trifactorial. Por otro lado, el modelo de tres factores presenta buenos índices estadísticos y una baja correlación entre sus factores en general, exceptuando una correlación de .90 entre Propia Alienación e Influencia Externa. Esto tiene sentido teórico, ya que la Propia Alienación se refiere a esa sensación de desconexión con uno mismo por interiorizar las expectativas sociales que luego se traducen en comportamientos que ven influenciados por estas expectativas externas, interiorizadas por el individuo (Metin et al., 2016; Sutton, 2020).

En Manuscrito 3, se evaluó as propiedades estadísticas de una traducción y adaptación transcultural de la escala The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale (LGBS; Mohr & Kendra, 2011) con una muestra de trabajadores LGB ecuatorianos. Se procedió a evaluar la estructura de 8 factores de la escala y las correlaciones de los mismo a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Se obtuvo buenos índices estadísticos para la estructura propuesta además de bajas correlaciones entre los factores, coherente con otros estudios en la literatura (Cramer et al., 2017; Oliveira et

al., 2012), lo que nos indica que cada uno se encuentra midiendo cosas diferentes que influyen en la construcción de identidades LGB positivas.

A continuación, se elaboró el Manuscrito 4, que da cuenta de la contrastación de las hipótesis propuestas en esta disertación, permitiéndonos alcanzar nuestro objetivo general de evaluar el efecto que tiene la experiencia de microagresiones en la expresión auténtica de identidades LGB en el trabajo y cómo esta relación es mediada por el Heterosexismo Internalizado y moderada por la Autoafirmación de la Identidad LGB. El modelo propuesto presentó buenos índices de ajuste, lo que más una vez confirma la pertinencia de las herramientas utilizadas. Sin embargo, el modelo no logró arrojar evidencia estadísticamente significativa que apunte a que las microagresiones van a influenciar en la expresión auténtica de la orientación sexual en los entornos de trabajo o su ocultamiento (Hipótesis 1). La hipótesis 2 tampoco fue respaldada, aunque se observó un efecto de interacción entre la afirmación de la identidad y las microagresiones. Sin embargo, al descomponer el efecto no observamos resultados significativos de moderación entre los participantes con mayor o menor identidad social LGB. De igual manera, no se pudo encontrar un efecto significativo de mediación del Heterosexismo Internalizado entre las microagresiones e la expresión auténtica de las identidades LGB. Por lo tanto, la Hipótesis 4 también fue rechazada.

Aunque las microagresiones contra LGB se han asociado en la literatura con una serie de consecuencias de ajuste como la autoestima, el estrés percibido, el afecto negativo y positivo, la depresión y los síntomas de ansiedad (e.g., Hu & Taylor, 2016; Hughes et al., 2016; Ong et al., 2013), la investigación sobre la microagresión ha sido criticada por su énfasis en la realidad experiencial sobre la realidad empírica (Lui & Quezada, 2019), porque muchos estudios se basaron en métodos cualitativos y debido a los hallazgos no concluyentes sobre la influencia causal de la microagresión en los

resultados del ajuste (Lilienfeld, 2017). Para avanza en este programa de investigación, existe una necesidad de sintetizar y revisar los estudios sobre los resultados de la microagresión para las consecuencias que no se limitan a elementos de la salud mental, como la autenticidad (Lui & Quezada, 2019).

Por otro lado, parece que existe una relación entre el Heterosexismo Internalizado y la autenticidad con la orientación en el trabajo, corroborando la Hipótesis 3. Esto podría indicar, que aquellos individuos que han interiorizado más el estigma en contra de su identidad sexual serán menos propensos a expresarla en los trabajos (Chow & Cheng, 2010). De igual manera, en la exploración de los datos pudimos ver una relación negativa, estadísticamente significativa, entre el Heterosexismo Internalizado y la Afirmación de Identidad, esto podría indicar que resolver los niveles de estigma internalizado por parte de estas poblaciones puede ser esencial para poder formar identidades LGB saludables y que se expresan de manera natural en los diferentes espacios (Gates, 2014; Moradi et al., 2010). Más estudios son necesarios para abordar y reducir dicho estigma.

Otra relación que nos ha llamado la atención es la encontrada entre el constructo Afirmación de Identidad y Autenticidad en el trabajo. Lo que podría indicar que individuos con una afirmación de su identidad positiva van a mostrarse más auténticos en los entornos de trabajo. Este resultado es consistente con la literatura, que sugiere que las personas lesbianas, gays y bisexuales con identidades positivas altamente desarrolladas tienden a obtener una puntuación más alta en las medidas de exterioridad y bienestar que aquellas con identidades LGB menos desarrolladas positivamente (Jones & Alexander, 2020; Whitman & Nadal, 2015). Estas relaciones parecen ser no lineales, condicionada a varios mediadores (Whitman & Nadal, 2015). Incluso pudimos observar que esta relación es mediada por el Heterosexismo Internalizado, lo que podría apuntar

que la Afirmación de la Identidad puede ver sus efectos positivos disminuidos cuando existe Heterosexismo Internalizado (Jones & Alexander, 2020), lo que explicaría mayores niveles de ocultamiento de la sexualidad en los diferentes entornos sociales.

En resumen, estos estudios contribuyen en el aporte de herramientas índices estadísticos adecuados para ser aplicados en estudios con poblaciones con identidades sexuales diversas, permitiendo entender este fenómeno en muestras con varios participantes. Además, las relaciones observadas en el modelo aportan en el entendimiento de formación de identidades LGB como una reconciliación de fuerzas contrapuestas que deben encontrar un equilibrio para poder aprovechar los beneficios asociados a actuar de manera auténtica. Se espera que con estos estudios se pueda llenar un vacío en la literatura sobre microagresiones, identidades LGB y autenticidad en contexto ecuatoriano. Buscamos traer a la reflexión social las experiencias marcadamente distintas que tienen las minorías sexuales en el trabajo. Además de dar visibilidad los desafíos particulares que estas poblaciones deben afrontar a diferencia de sus contrapartes heterosexuales, por el simple hecho de tener una preferencia sexual diferente. Aportando con la comprensión de estas singularidades, se puede contribuir a una verdad inclusión en políticas organizacionales como en la mejora de estudios de clima que tengan en cuenta estas singularidades.

Aunque los resultados presentados aquí proporcionan evidencia para las hipótesis probadas, se pueden señalar algunas limitaciones. Los hallazgos corresponden a una muestra de trabajadores que comprenden una parte específica del mercado ecuatoriano que en general gozan de los beneficios sociales asociados a la protección del estado de trabajos formales. Sin embargo, y como hemos discutido con anterioridad esta realidad no representa a la mitad de los ecuatorianos que desarrollan su actividad económica en el sector informal y que puede que no cuenten con ambientes laborales

profesionalizados con políticas y normas organizacionales. Además, la mayoría de los participantes participaban en grupos virtuales que reunían a personas con identidad LGB, lo que puede implicar una mayor identificación media del grupo en comparación con otros que no participan en dichos grupos.

El diseño transversal adoptado no contempla los efectos acumulativos de las microagresiones contra LGB sobre la decisión de LGB de expresar su identidad en el trabajo, un proceso que suele ser largo e influenciado por una amplia gama de factores, así como tampoco permite afirmar relaciones causales. Los estudios con diseños longitudinales podrían proporcionar evidencia más sólida de las relaciones entre microagresiones, identidad, autenticidad y heterosexismo internalizado. También se observó que la identidad social mostró una interacción significativa con las microagresiones, sin embargo, este resultado debe verse con reservas, ya que una baja identidad social puede impedir que los individuos detecten y denuncien situaciones sutiles de prejuicio y discriminación. Otra limitación, es que, si bien no se encontró relación entre experiencias con microagresiones y autenticidad, esto no necesariamente significa que no exista esta relación y sí que la dinámica es más compleja y precisa que se consideren más variables que puedan ayudar a entender mejor el proceso que un individuo de una minoría social para decidir expresar o no identidad sexual en los entornos de trabajo.

Otros estudios pueden explorar más sobre estas variables y agregarlas al modelo con la finalidad de tener un panorama más amplio sobre el proceso de expresar o no la orientación sexual en el trabajo. Es importante considerar la interacción entre las diferentes identidades, los efectos mediadores que puede tener el privilegio, características individuales de la personalidad y qué tan seguros son percibidos los ambientes para que se produzca una expresión auténtica de la identidad.

Referencias

- Bosch, R., & Taris, T. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1). <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3>
- Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., & Reijseger, G. (2019). Authenticity at work: a matter of fit? *The Journal of Psychology*, 153(2), 247-266. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00223980.2018.1516185>
- Chow, P. K. Y., & Cheng, S. T. (2010). Shame, internalized heterosexism, lesbian identity, and coming out to others: A comparative study of lesbians in mainland China and Hong Kong. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 92-104. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017930>
- Cramer, R. J., Burks, A. C., Golom, F. D., Stroud, C. H., & Graham, J. L. (2017). The lesbian, gay, and bisexual identity scale: Factor analytic evidence and associations with health and well-being. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 50(1-2), 71-88. <https://doi.org/10.1080/07481756.2017.1325703>
- Gartner, R. E., & Sterzing, P. R. (2018). Social ecological correlates of family-level interpersonal and environmental microaggressions toward sexual and gender minority adolescents. *Journal of Family Violence*, 33(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s10896-017-9937-0>
- Hu, E., & Taylor, M. J. (2016). The relationship among ethnicity-related experiences, minority mental health, and ethnic awareness in social interactions. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 25, 193-207. <https://doi.org/10.1080/15313204.2015.1134373>

- Hughes, D., Del Toro, J., Harding, J. F., Way, N., & Rarick, J. R. D. (2016). Trajectories of discrimination across adolescence: Associations with academic, psychological, and behavioral outcomes. *Child Development, 87*, 1337-1351. <https://doi.org/10.1111/cdev.12591>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU.
- Jones, I. I., & Alexander, V. (2020). *Religiosity, gay identity affirmation, and outness in a sample of New York same-sex attracted men* [Tesis de doctorado, Universidad de Columbia University].
- Lilienfeld, S. O. (2017). Microaggressions. *Perspectives on Psychological Science, 12*, 138-169. <https://doi.org/10.1177/1745691616659391>
- Lui, P. P., & Quezada, L. (2019). Associations between microaggression and adjustment outcomes: A meta-analytic and narrative review. *Psychological Bulletin, 145*(1), 45–78. <https://doi.org/10.1037/bul0000172>
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C., Van Beek, I., & Van den Bosch, R. (2016). Authenticity at work—a job-demands resources perspective. *Journal of Managerial Psychology, 31*(2). <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2014-0087>
- Mohr, J. J., & Kendra, M. S. (2011). Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The lesbian, gay, and bisexual identity scale. *Journal of Counseling Psychology, 58*(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/a0022858>
- Moradi, B., Wiseman, M. C., DeBlaere, C., Goodman, M. B., Sarkees, A., Brewster, M. E., & Huang, Y. P. (2010). LGB of color and white individuals' perceptions of heterosexist stigma, internalized homophobia, and outness: Comparisons of

levels and links. *The Counseling Psychologist*, 38(3), 397-424.

<https://doi.org/10.1177/0011000009335263>

- Whitman, C. N., & Nadal, K. L. (2015). Sexual minority identities: Outness and well-being among lesbian, gay, and bisexual adults. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 19(4), 370–396. <https://doi.org/10.1080/19359705.2015.1038974>
- Oliveira, J. M., Lopes, D., Costa, C. G., & Nogueira, C. (2012). Lesbian, gay, and bisexual identity scale (LGBIS): Construct validation, sensitivity analyses and other psychometric properties. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 334-347. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37340
- Ong, A. D., Burrow, A. L., Fuller-Rowell, T. E., Ja, N. M., & Sue, D. W. (2013). Racial microaggressions and daily well-being among Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 188-199. <https://doi.org/10.1037/a0031736>
- Riggle, E. D. B., Whitman, J. S., Olson, A., Rostosky, S. S., & Strong, S. (2008). The positive aspects of being a lesbian or gay man. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(2), 210–217. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.39.2.210>
- Sutton, A. (2020). Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109645>.

Apéndice A – Formulario de Consentimiento Informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Las Microagresiones y su efecto en la expresión auténtica de identidades LGB en los entornos de trabajo de Ecuador: Un Modelo Teórico.

INVESTIGADOR RESPONSABLE:

Psc. David Francisco Torres Vinelli – Universidad de Brasilia

1. PARTICIPACIÓN: Al participar en esta encuesta, responderá una serie de cuestionarios que investigan cómo las microagresiones afectan la expresión auténtica de identidades LGB en entornos laborales. Los cuestionarios se aplicarán en línea.

Aclaremos que su participación es voluntaria y tiene la libertad de no querer participar, o poder darse de baja en cualquier momento, incluso después de haber comenzado el cuestionario, sin ningún perjuicio para usted.

2. RIESGOS Y MOLESTIAS: Completar el cuestionario puede generar cierta incomodidad al responder debido a que investiga experiencias con formas de discriminación velada en entornos laborales. El tipo de procedimiento presenta un tipo de riesgo mínimo y controlado, ya que usted podrá no responder a las preguntas que puedan ocasionarle molestia o interrumpir su participación en el estudio en cualquier momento.

3. BENEFICIOS: Investigar sobre el tema y conocer los efectos que tienen las microagresiones en la expresión de identidades LGB en entornos laborales en Ecuador. La promoción de esta reflexión puede producir en los participantes una visión crítica del escenario de discriminación veladas y desigualdad en el que muchos individuos LGB viven en sus entornos de trabajo.

4. FORMAS DE ASISTENCIA: Si necesita orientación o asistencia como consecuencia de su participación en esta investigación, como profesional de la psicología, podré brindarle el apoyo necesario. Esta forma de asistencia podrá llevarse a cabo inmediatamente después del momento de la investigación o más tarde, si es necesario, llamando al +593 98007 585.

5. CONFIDENCIALIDAD: Toda la información que proporcione se utilizará únicamente para esta encuesta. Sus respuestas y datos personales se mantendrán en

secreto y su nombre no aparecerá o será requerido en ningún lugar de los instrumentos de recopilación o informes, o cuando se presenten los resultados.

6. ACLARACIONES: Si tiene alguna duda sobre la investigación y / o los métodos utilizados en la misma, puede contactar con el investigador responsable en cualquier momento.

Nombre del investigador responsable:

David Francisco Torres Vinelli - Universidad de Brasilia

E-mail: david.vinelli@aluno.unb.br

7. REEMBOLSO DE GASTOS: No hay costos para participar en esta investigación. Si acepta participar en la encuesta, no recibirá ninguna compensación económica.

8. ACUERDO Y CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN: Si usted, luego de recibir toda la información necesaria, acepta participar en la investigación de manera voluntaria, puede comenzar a responder los cuestionarios, lo que se entiende como su libre consentimiento.

Finalmente, usted puede descargar una copia de este Formulario de Consentimiento Informado (FCI).

Apéndice B – Cuestionario Sociodemográfico

1. Su sexo es:

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no responder.

2. Su orientación Sexual es:

- Gay
- Lésbica
- Bisexual
- Otra

3. Informe su edad: _____ años

4. En qué lugar del Ecuador se encuentra su lugar de trabajo

- Región Costa
- Región Sierra
- Región Amazónica
- Región Insular Galápagos.

5. Cuenta usted con contrato de trabajo y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- Si
- No

6. Usted es un empleado del sector

- Privado
- Público
- Independiente (Ej. autónomos, profesionales en libre ejercicio, etc.)
- Otro (Ej. ONGs, fundaciones, etc.)

7. Usted se autoidentifica como

- Afrodescendiente
- Blanco
- Indígena
- Mestizo
- Otro

8. Cuál es su ingreso mensual bruto (sin descuentos de ley) percibido por mes:

- Hasta 1 salario mínimo mensual (\$400 USD)
- Entre 1 y 3 salarios mínimos (\$401 y \$1200)
- Entre 3 y 5 salarios mínimos (\$1201 y \$2000)
- Sobre los 5 salarios mínimos (Más de \$2000)
- Prefiero no responder

9. Por favor indicar el tiempo en años que ha estado empleado en su trabajo o actividad actual (En caso de ser menor a un año, indicar 1 año)

- Su nivel académico máximo obtenido es
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Técnico Superior incompleta
- Técnico Superior completa
- Tercer Nivel incompleta
- Tercer Nivel completo
- Cuarto nivel incompleto
- Cuarto nivel completo

Anexo A - Microagresiones LGB a Escala Laboral (MEL-LGB)

Estamos interesados en sus experiencias con discriminación sutil en el trabajo. Durante el **ULTIMO AÑO**, cuan a menudo ha experimentado estos incidentes en tu trabajo. No hay necesidad de reflexionar mucho sobre cualquiera de estas preguntas. Responda cada pregunta de acuerdo a su intuición inicial y de ahí continúe con la siguiente.

- Nunca
 - Muy rara vez
 - Raramente
 - Ocasionalmente
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
1. Alguien en mi trabajo ha dicho o insinuado que todas las personas LGB tienen las mismas experiencias.
 2. He escuchado a personas en mi trabajo decir que estaban cansadas de escuchar acerca de la "agenda homosexual".
 3. Las personas en mi trabajo parecen estar dispuestas a tolerar mi identidad LGB pero no a hablar sobre ello.
 4. Personas en mi trabajo han dicho que ser lesbiana, gay o bisexual es "solo una fase".
 5. Personas en mi trabajo han dicho o insinuado que estaba siendo demasiado sensible por pensar que me trataron mal o injustamente debido a mi orientación sexual.
 6. Alguien en mi trabajo dijo que no podía ser homofóbico, bifóbico porque tiene (un/a) amigo/a (s) lesbiana, gay o bisexual.
 7. Personas en mi trabajo me han dicho, "así son las cosas" cuando expresé mi frustración por comentarios/acciones homofóbicas.
 8. Alguien en mi trabajo dijo o insinuó que mi orientación sexual es el resultado de algo que salió "mal" en mi pasado (por ejemplo, "tu madre era muy sobreprotectora").
 9. Personas en mi trabajo han expresado pensar que yo no tendría hijos porque saben o asumen que soy lesbiana, gay o bisexual.
 10. He escuchado a personas en mi trabajo decir o implicar que las personas LGB no deberían estar cerca de niños/as.

11. He escuchado a personas en mi trabajo decir que debería parecer menos "lesbiana / gay"
12. Personas en mi trabajo han dicho o implicado que mantengo muchas relaciones sexuales debido a mi orientación sexual.
13. He escuchado a personas heterosexuales de mi trabajo advertirme que "no me vaya enamorar de ellos/as" porque pensaron o saben que soy gay/lesbiana.
14. Alguien en mi trabajo ha dicho o insinuado que las personas LGB participan en prácticas de sexo inseguro debido a su orientación sexual
15. Alguien de mi trabajo me dijo que estaba rezando por mí porque supieron o asumieron que soy lesbiana / gay.
16. Escuché a alguien de mi trabajo decir "¡Que gay!" para describir algo negativo, estúpido o poco/nada sofisticado.
17. He escuchado a personas de mi trabajo decir "pero veras, yo no soy gay"
18. He visto mensajes negativos sobre personas LGB en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Twitter) publicados por personas de mi trabajo.
19. En mi lugar de trabajo está "bien" hacer bromas sobre las personas LGB.
20. He recibido información de la organización sobre salud sexual que está limitada al sexo heterosexual.

Anexo B - Soy LGB En El Trabajo - SLGB-T

A continuación, le pedimos que imagine en cuanto cada una de los siguientes postulados describen su situación personal en el contexto específico de su trabajo actual durante las últimas cuatro semanas. Recuerde que no hay opciones correctas o incorrectas.

- 1. No me describe en absoluto.
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7. Me describe completamente.
-
1. En lo que se refiere a mi orientación sexual, soy fiel a mí mismo/a en el trabajo en la mayoría de las situaciones.
 2. En el trabajo, siempre defiendo lo que creo en relación a las pautas LGB.
 3. Me comporto de acuerdo con mis valores y creencias en mi lugar de trabajo.
 4. Me resulta más fácil convivir con las personas de mi trabajo cuando soy auténtico y saben de mi orientación sexual
 5. En el trabajo siento que debo acomodarme a ciertas situaciones, aunque ellas ofendan a mi orientación sexual (Por ejemplo, reír de bromas hirientes sobre personas LGB).
 6. No me siento quien realmente soy en mi lugar de trabajo, por ocultar mi orientación sexual.
 7. En mi trabajo, me siento fuera de contacto con mi "yo verdadero", por ocultar mi orientación sexual.
 8. En mi ambiente de trabajo, me siento "desconectado" de quien soy realmente, por ocultar mi orientación sexual.
 9. En el trabajo, escondo mi orientación sexual porque siento que eso es lo que otros esperan que haga.
 10. Las opiniones de otras personas en mi lugar de trabajo me influyen para ocultar mi orientación sexual.
 11. Otras personas me influyen mucho en mi lugar de trabajo.

12. En el trabajo, me comporto de la manera que las personas esperan que me comporte, así eso signifique ocultar mi orientación sexual.

Anexo C - La Escala de Identidad Lesbiana, Gay y Bisexual – LELGB

Para cada de las siguientes preguntas marque la respuesta que mejor indique su experiencia como una persona LGB. Por favor, sea lo más honesto posible: Indique como se siente ahora, no cómo siente que debería sentirse. No hay necesidad de reflexionar mucho sobre cualquiera de estas preguntas. Responda cada pregunta de acuerdo a su intuición inicial y de ahí continúe con la siguiente.

- 1 (Fuertemente en Desacuerdo)
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6 (Conuerdo Fuertemente)
1. Mantengo cuidadoso control sobre qué personas saben sobre mis relaciones románticas homosexuales
 2. Prefiero mantener mis relaciones románticas homosexuales privadas
 3. Mi orientación sexual es un asunto muy personal y privado.
 4. No estoy totalmente seguro/a de cuál es mi orientación sexual.
 5. Me siento muy confundido/a cuando trato de definir cuál es mi orientación sexual.
 6. Cambio de opinión constantemente sobre mi orientación sexual.
 7. No puedo decidir si soy bisexual u homosexual
 8. Si fuera posible, escogería ser heterosexual.
 9. Me gustaría ser heterosexual
 10. Creo injusto que me atraigan personas del mismo sexo.
 11. Aceptar que soy una persona LGB ha sido un proceso muy doloroso.
 12. Aceptar que soy una persona LGB ha sido un proceso muy lento.
 13. ***Me he sentido cómodo con mi identidad sexual desde siempre.**
 14. Pienso mucho sobre como mi orientación sexual afecta la forma como las personas me ven.
 15. A menudo me pregunto si las personas me juzgan por mi orientación sexual.

16. Me siento incomodo cuando sé que otras personas me juzgan negativamente por mi orientación sexual.
17. Desprecio a los heterosexuales.
18. Siento que las personas LGB son superiores a las heterosexuales.
19. Las personas heterosexuales tienen vidas aburridas en comparación con las personas
20. Ser una persona LGB es un aspecto muy importante de mi vida
21. Creo que ser LGB es una parte importante de mí.
22. Mi orientación sexual es una parte central de mi identidad.
23. ***Mi orientación sexual es una parte insignificante de quien soy.**
24. Para entender quién soy como persona, debes saber que soy LGB.
25. Me alegro de ser una persona LGB
26. Estoy orgulloso/a de ser LGB
27. Estoy orgulloso/a de ser parte de la comunidad LGB.

*Revertir ítems.