

MLS - REVISTA INCLUSIÓN Y SOCIEDAD

<https://www.mlsjournals.com/MLS-Inclusion-Society>

ISSN: 2794-087X



Cómo citar este artículo:

Treviño, E. & da Silva, C.I. (2023) LGBTI+ inclusion in companies in Nuevo León, Mexico: impact on employee motivation. *MLS Inclusion and Society Journal*, 3(1), 5-23. doi: 10.56047/mlsij.v3i1.1769

INCLUSIÓN LGBTI+ EN EMPRESAS DE NUEVO LEÓN, MÉXICO: IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Emanuel Treviño Garza

Universidad Internacional Iberoamericana (México)
et@e3c.mx <https://orcid.org/0000-0003-0155-1157>

Charles Ysaacc da Silva Rodrigues

Universidad de Guanajuato (México)
charles.rodrigues@ugto.mx <https://orcid.org/0000-0002-3545-610X>

Resumen. México sigue siendo un país donde prevalece la discriminación y donde las empleadas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+) son víctimas y se sienten desmotivados por expresar abiertamente su orientación sexual y/o identidad de género (SOGI). Este estudio documenta las variaciones en el grado de implementación de políticas y estrategias para prevenir la discriminación y promover la inclusión laboral de estas minorías entre los grandes empleadores de Nuevo León México, y pondera la correlación entre la correcta implementación de estas políticas con el grado de motivación dentro de la comunidad LGBTI+. Método: Este estudio consiste en la aplicación de dos instrumentos para medir el grado de implementación de estrategias de inclusión LGBTI+ y el grado de motivación de las personas de esta minoría dentro de la organización. Por un lado, se estudió un grupo de empresas reconocidas por sus avances en la aplicación de estrategias de inclusión y, por otro, un grupo heterogéneo de empresas que presentan diferentes grados de inclusión. Resultados: La correlación de Pearson resultante entre las variables de inclusión y motivación fue de 0,242 ($p > 0,005$), por lo que se consideró no significativa. La evaluación de cada elemento de motivación, dio como resultado un único elemento con una correlación significativa (reconocimiento) de 0,307 ($p < 0,005$), lo que indica que los empleados LGBTI+ pueden percibirse a sí mismos como menos reconocidos en empresas con menor grado de políticas y programas de inclusión. Debate: Queda mucho por hacer en materia de inclusión LGBTI+, por lo que ninguna organización obtuvo más de 65 de los 100 puntos de la escala de inclusión propuesta.

Palabras clave: LGBTI+, inclusión laboral, motivación laboral, grupos minoritarios.

LGBTI+ INCLUSION IN COMPANIES IN NUEVO LEÓN, MEXICO: IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATION

Abstract. Mexico continues to be a country where discrimination prevails and where lesbian, gay, bisexual, trans and intersexual (LGBTI+) employees are being victims and feel demotivated for openly expressing their sexual orientation and/or gender identity (SOGI). This study documents the variations in the degree of implementation of policies and strategies to prevent discrimination and promote labor inclusion of these minorities among large employers in Nuevo León México, and ponders the correlation between the correct implementation of this policies with the degree of motivation within the LGBTI+ community. Method: This study consists of the application of two instruments to measure the degree of implementation of LGBTI+ inclusion strategies and the degree of motivation of people from this minority within the organization. On one hand, a group of companies recognized for their progress in the implementation of inclusion strategies was studied, and on the other, a heterogeneous group of companies that have different degrees of inclusion. Results: The resulting Pearson correlation between inclusion and motivation variables were found to be 0.242 ($p > 0.005$) and therefore considered as not significant. The evaluation of every element of motivation, resulted in an only element with a significant correlation (recognition) of 0.307 ($p < 0.005$), indicating that LGBTI+ employees may perceive themselves as less recognized in companies with lower degree of inclusion policies and programs. Discussion: There is so much to do in terms of LGBTI+ inclusion thus no single organization scored more than 65 out of 100 points of the inclusion scale proposed.

Keywords: LGBTI+, labor inclusion, work motivation, minority groups.

Introducción

El proceso de globalización ha acentuado las desigualdades en muchos ámbitos, uno de ellos es el mercado laboral y su dinámica (Burín, et al. 2007). En este fenómeno se ha incluido la exclusión de todos los grupos minoritarios, y particularmente de los miembros de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual [LGBTI+] y otras (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, 2015) Orientación Sexual y/o Identidad de Género [SOGI] (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022) que no pueden aspirar a condiciones laborales iguales a las que se ofrecen a las personas con identidad y orientación de género normativas.

En México, los resultados de la Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, ENDOSIG, (Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] & Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH], 2019), también demuestran la prevalencia de la discriminación en el empleo para este grupo específico, ya que una de cada dos personas encuestadas no es abierta sobre su SOGI en su lugar de trabajo y había dejado de asistir a actividades relacionadas con el trabajo por temor a ser discriminada. Tres de cada cuatro, o hasta el 75% de los encuestados, temían ser discriminados por motivos que las personas SOGI normativas no ponderan, como expresar plenamente su identidad de género, dar afecto en público a sus parejas o compartir su SOGI con sus compañeros de trabajo o supervisores.

Otra mirada de la discriminación se muestra en los resultados de la Encuesta Nacional de Diversidad Sexual y Género, conocida por sus siglas ENDISEG, donde 28.1% de la comunidad LGBTI+ respondió que en los últimos 12 meses, ha sufrido al menos una vez, alguno de los siguientes: trato desigual en derechos laborales, prestaciones o ascensos, comentarios ofensivos o han sido objeto de burlas en sus áreas

de trabajo (INEGI, 2022). Y si profundizamos, la discriminación en el ámbito laboral se sufre de forma diferente entre las SOGI. Por ejemplo, el 41% de las personas trans encuestadas por la organización no gubernamental Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral [ADIL], (2018), a pesar de tener una licenciatura, mostraron la menor experiencia laboral de todas las SOGI, y lo mismo ocurre con las personas no binarias.

Aun cuando las empresas provienen de países donde existe legislación incluyente y sus políticas incluyentes son incluidas en sus reportes de sustentabilidad a nivel mundial, en México la efectividad de estas políticas es cuestionable y en muchas ocasiones la aplicación de estas políticas no es medida en sus reportes de sustentabilidad locales (Vázquez et al., 2020).

En este sentido, y en general, la inclusión puede considerarse una estrategia necesaria para reducir la discriminación de cualquier población vulnerable. El concepto de inclusión tiene diferentes significados; en un sentido amplio se centra en las relaciones sociales, los procesos y las instituciones que fomentan la integración de determinados grupos y la exclusión de otros (Haan, 2000).

Las organizaciones incluyentes presentan ventajas sobre aquellas que niegan la integración y conservación del talento por razones de discriminación basadas en su género, creencias, preferencias sexuales, discapacidad, edad, raza o situación de salud (Ocaña, 2018).

La motivación laboral, por su parte, es un indicador de bienestar dentro del ambiente de trabajo y está influenciada (entre otros factores), por las relaciones interpersonales, la violencia y la discriminación en el trabajo, así como la desigualdad de oportunidades, permanencia y desarrollo en la organización; el estrés laboral y la expresión amplia de la personalidad (Buddel, 2011; Powers, 2008).

En México, la legislación hacia la inclusión se encuentra a medio camino (Vázquez, et al., 2021). La legislación nacional prohíbe explícitamente la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual en la contratación, el acceso a la formación proporcionada por la empresa, los ascensos, los descensos de categoría, los despidos y la igualdad de retribución. Pero no proporciona los mismos derechos en lo que respecta a la prohibición de la discriminación indirecta o las represalias por denunciar la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual. Además, ninguno de los derechos anteriores está contemplado en la legislación vigente basada en la identidad de género. (Centro Mundial de Análisis Político [CMP] 2022)

Una encuesta realizada por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas y la Fundación Arco Iris en México en 2018 mostró que uno de cada 6 participantes consideraba que su SOGI era un obstáculo para acceder a cualquier empleo, 43% de los participantes había sufrido acoso y 78% argumentaba que la discriminación laboral había impactado en su desarrollo profesional y personal. Asimismo, este estudio reveló que las conductas de discriminación más comunes hacia la comunidad LGBTI+ por parte de sus empleados son los diagnósticos de salud innecesarios, la desigualdad de rudeza en el proceso de selección, la desigualdad en el pago por tener el mismo puesto, las menores oportunidades de desarrollo, las acciones impulsadas para conocer su orientación sexual y las agresiones físicas o verbales (Comisión Estatal de Víctimas & Fundación Arcoiris, 2019).

El estado de Nuevo León representa el estado más fuerte en términos económicos, y el más industrializado del país (Real Estate Market & LifeStyle, 2018);

prevalece la buena calidad de vida, brindando acceso a servicios de salud y educación. Sin embargo, su capital aparece con una calificación de CC (baja), lo que la sitúa como una ciudad parcialmente abierta para la comunidad LGBTI+ (Miller & Parker, 2018). Además, los resultados de la ENDOSIG 2018, colocan a la entidad como puntera en materia de discriminación hacia las minorías sexuales (CONAPRED & CNDH, 2018).

Cerrar la brecha entre el desarrollo de la legislación sobre la base de la orientación sexual y la identidad de género (WPC, 2022), y emparejar crecimiento económico con inclusión social (Vázquez, 2022), es necesario hablar de las diferencias entre las políticas de inclusión y su implementación, a nivel subnacional e institucional.

Por lo tanto, se hace imperativo generar conocimiento científico sobre el impacto del desarrollo de políticas y prácticas de inclusión, diversidad y prevención de la discriminación dentro de las organizaciones y su impacto en la motivación de los empleados LGBTI+, que a su vez influye en la productividad laboral. Como punto de partida, este estudio pretende desarrollar una metodología que permita la comparación entre organizaciones: aquellas que han tenido mayor experiencia en la implementación de políticas y prácticas de inclusión y han alcanzado suficiente madurez, frente a importantes empresas del Estado de Nuevo León que se encuentran en las primeras etapas de apertura a las minorías LGBTI+.

Los acontecimientos que marcaron el inicio de los movimientos por los derechos modernos de las minorías sexuales sirvieron de catalizador para la creación de grupos que buscaban el reconocimiento de derechos para las personas independientemente de su género, preferencia sexual, identidad de género o expresión de género.

Uno de los primeros grupos creados es la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales, allá por 1978 en el Reino Unido, que se formó como una federación de organizaciones locales y nacionales dedicadas a lograr la igualdad de derechos en todo el mundo (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales [ILGA], 2017). Por otra parte, en el Reino Unido surgió en 1989 Stonewall, cuya labor ha sido fundamental en la protección de los derechos de la comunidad LGBTI+, desde el matrimonio universal, la adopción, la igualdad laboral y la no discriminación. En el caso de la comunidad trans, se reconoce a TGEU o Transgender Europe, fundada en 2005 en Berlín, Alemania que trabaja en conjunto con la Unión Europea, ILGA y más de 112 organizaciones con la misión de apoyar una voz para la comunidad trans y ser una plataforma que aboga por los derechos y la justicia trans (Transgender Europe [TGEU], 2018).

Los movimientos que luchan por los derechos de las minorías sexuales se han centrado tradicionalmente en los derechos sanitarios, la identidad de género, la no discriminación y el matrimonio igualitario, mientras que la igualdad en el lugar de trabajo no se hizo visible hasta hace poco, con la participación en la 18ª Marcha por la Diversidad de un grupo de empresas que formaron un colectivo llamado Pride Connection. El objetivo de Pride Connection era compartir experiencias y reforzar las mejores prácticas para lograr un entorno laboral inclusivo y diverso, prevenir la discriminación, atraer aliados y sensibilizar sobre la inclusión de las minorías LGBTI+. En este ámbito, diversos grupos han creado metodologías para medir el grado de políticas y prácticas de inclusión y no discriminación de las minorías en diferentes ámbitos.

Las organizaciones ILGA, Rainbow Europe, WPC y TGEU analizan la legislación de cada país, con el apoyo de una red de activistas, organizaciones y

asociaciones locales que proporcionan información; estos estudios se centran directamente en los esfuerzos de los gobiernos de países de todo el mundo para proteger a las minorías sexuales de actos de discriminación y violencia. No miden el grado de motivación de las poblaciones ni su percepción del grado de discriminación, ni el reconocimiento y ejercicio de sus derechos humanos (ILGA, 2019; International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association- Europe [ILGA-Europe], 2019; TGEU, 2018). En estas medidas se incluye la protección contra la discriminación laboral.

La organización Open for Business (Miller & Parker, 2018); por su parte, ha desarrollado diversos estudios e informes bajo la premisa de que las ciudades diversas e inclusivas son más competitivas porque promueven la innovación, atraen talento altamente cualificado y cuentan con empresas con altas tasas de crecimiento empresarial. La organización realiza una evaluación para analizar el grado de integración de una ciudad, que incluye 23 parámetros que abordan factores sociales, económicos y jurídicos en diversos aspectos de la competitividad, la competitividad nacional, los valores culturales y la gobernanza.

La medición de la inclusión laboral y la no discriminación en el trabajo fue impulsada fundamentalmente por organizaciones que trabajan en la búsqueda del reconocimiento y efectividad de los derechos de las minorías sexuales. El objetivo principal de estas evaluaciones es poner la desigualdad en el punto de mira (la discriminación laboral, legal y social orientada hacia la comunidad LGBTI+ sigue siendo un problema cultural y estructural mayor) y establecer una hoja de ruta para abordar las brechas de crecimiento social y económico dentro de la comunidad y determinar acciones afirmativas hacia la igualdad.

Stonewall (2018), por ejemplo, ha desarrollado un Índice Global de Igualdad en el Lugar de Trabajo que se revisa anualmente y se publica en un informe sobre los mejores empleadores para la población LGBTI+ (Top Global Employers). La metodología de este estudio incluye la presentación voluntaria por parte de cada organización empleadora de pruebas de su desempeño en la implementación de políticas y prácticas de inclusión y diversidad LGBTI+ (Stonewall, 2018). Las pruebas incluyen las áreas de política, formación, compromiso del equipo directivo, liderazgo, supervisión, adquisiciones, participación de la comunidad y comprensión del contexto local, movilidad global y actividades adicionales en el país, que se evalúan y consideran como variables en el índice. El índice es una herramienta que ayuda a las organizaciones a navegar desde un diagnóstico situacional y avanzar hacia la equidad de los empleados LGBTI+ en el trabajo y más allá (Stonewall, 2015).

Human Rights Campaign (2019), por su parte, evalúa la protección de los empleados mediante políticas relativas a la orientación sexual, la identidad y la expresión de género. Entre las variables importantes que se miden figuran la equivalencia del seguro médico para todas las personas, el apoyo a una cultura de inclusión y responsabilidad social corporativa; las condiciones para la transición de género, las encuestas de clima laboral, la creación de un comité de diversidad o grupo de empleados LGBTI+, los esfuerzos para demostrar el compromiso y extender las acciones fuera de la organización y la existencia de casos o denuncias de discriminación contra los empleados. Se nota que Stonewall y Human Rights Campaign reconocen la importancia de las políticas en primer lugar, y después las prácticas de inclusión y diversidad, la formación del personal, la discriminación positiva para igualar las condiciones y los medios para hacer frente a cualquier violación de los derechos.

En México, los esfuerzos gubernamentales han tenido una mejora progresiva en la visibilización de este fenómeno, instituciones como INEGI, CONAPRED y CNDH han desarrollado encuestas para medir la discriminación por orientación sexual e identidad de género como ENADIS (INEGI, 2018), ENDOSIG (CONAPRED & CNDH, 2019) y ENDISEG (INEGI, 2022). Organizaciones no gubernamentales también han arrojado luz en las especificidades de la discriminación laboral SOGI, ADIL, Fundación Arcoíris y la organización gubernamental Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas desarrollaron encuestas para medir los activos laborales, la diversidad entre los espacios de trabajo y un diagnóstico nacional de derechos laborales y discriminación de la comunidad LGBTI+ en México (Comisión Estatal de Víctimas & Fundación Arcoíris, 2019).

La Encuesta Nacional de Diversidad Sexual y Género, ENDISEG, liderada por el INEGI en el año 2021, fue impulsada con una metodología de muestreo estratificado y por conglomerados, encuestando hasta 44,189 participantes y representando hasta 97.2 millones de personas. La encuesta se aplicó con un cuestionario híbrido, cara a cara para las preguntas menos sensibles y una entrevista de audio pregrabada e interactiva para las preguntas más sensibles (INEGI, 2022). Dentro de la encuesta, los resultados mostraban estadísticas sociodemográficas como la población total a nivel nacional y subnacional, la edad, la situación laboral, la asistencia a la escuela y el nivel educativo, el matrimonio, la situación de convivencia, la discapacidad y el acceso a la atención sanitaria. También mostraba aspectos de su infancia, sexualidad, salud mental y, lo que es más significativo para nuestra investigación, el rechazo social en el trabajo. Otro esfuerzo para llegar a grupos subrepresentados (como las personas pansexuales, asexuales y de género fluido) se realizó haciendo esta encuesta accesible en una página web, donde la gente podía responder voluntariamente (INEGI, 2022).

Para el caso de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, ENADIS, la metodología fue mediante la aplicación de un cuestionario electrónico levantado cara a cara por entrevista (INEGI, 2018) con sujetos seleccionados por muestreo probabilístico (INEGI, 2018). En la encuesta se incluye la prevalencia de la discriminación, o la percepción de haber sido discriminado en el último año, la denegación injustificada de sus derechos, la prevalencia de la discriminación basada en la orientación sexual, la percepción del respeto de sus derechos, la apertura a la diversidad, los valores y las actitudes hacia las parejas del mismo sexo.

Por su parte, la Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, ENDOSIG, tuvo una metodología diferente, realizando un cuestionario a través de una herramienta electrónica en la página de Internet tanto del CONAPRED como de la CNDH. La muestra no fue seleccionada, sino que se recibieron respuestas de acuerdo a los voluntarios a participar y hubo una gran concentración de respuestas en la Ciudad de México y en la población joven y educada que tiene más acceso a redes sociales e internet, por lo que la encuesta tuvo un sesgo considerable (CONAPRED y CNDH, 2019). Cabe destacar que esta encuesta ya recoge datos sobre la prevalencia de la discriminación en el trabajo y sus consecuencias reflejadas en el miedo. El cuestionario sondea, entre otros, la etapa de la vida en la que las personas se autoidentificaron en términos de orientación sexual y/o identidad de género, la percepción del grado de respeto a sus derechos, el contexto social hostil, la negación injustificada de sus derechos, las experiencias discriminatorias en el trabajo, el temor a sufrir discriminación, la ideación o intento suicida por discriminación (CONAPRED y CNDH, 2019).

ADIL realizó otro esfuerzo para medir el impacto de la inclusión en las empresas. Ya en 2014, ADIL realizó su primera encuesta nacional sobre homofobia laboral que permitió conocer aspectos muy importantes de la comunidad LGBTI+ como ocupación, ingresos, actividad económica principal, discriminación laboral, acoso, denuncia de acoso laboral e intimidación. En 2015 ADIL llevó a cabo otra encuesta, poniendo el foco en la inclusión laboral y la diversidad, y mostrando la percepción de las personas LGBTI+ sobre las políticas inclusivas de sus empleados, la productividad, el sentido de pertenencia y una comparación con otros grupos excluidos dentro de la empresa. La encuesta realizada por ADIL 2018 hizo un esfuerzo específico para responder a las principales preguntas que los empleadores están haciendo con respecto a la mejora de sus estrategias inclusivas. Los objetivos específicos de esta reciente encuesta fueron conocer los activos laborales de la población LGBTI+ en edad de trabajar su situación laboral, experiencia laboral, formación académica, ingresos, y su segmentación.

Estas encuestas han tenido un impacto significativo en la concienciación social y una llamada masiva a la acción. La creciente participación de las organizaciones, la concienciación sobre el impacto económico y social de la discriminación basada en la orientación sexual y las mejoras jurídicas se han hecho notar en todo el país. (HRC, 2019).

Por lo tanto, para profundizar en este fenómeno y arrojar luz sobre él en el espectro local, el objetivo de este estudio es evaluar la correlación no causal entre la implementación de políticas inclusivas en empresas de Nuevo León, México, y la motivación de sus empleados.

Método

Diseño. Considerando los prerrequisitos para el establecimiento de vínculos causales y la verosimilitud de los resultados, el diseño experimental se llevó a cabo como lo describe Hernández Sampieri (2014). Los cuestionarios se utilizan como investigación transversal no experimental para establecer relaciones correlacionales-causales. La investigación partió de un enfoque cuantitativo, basado en la recogida de datos y su análisis estadístico para el establecimiento de las conclusiones del estudio.

Como primer paso metodológico, se elaboró un cuestionario piloto que se aplicó a los empleados que trabajaban en las organizaciones seleccionadas; se determinaron los criterios de evaluación para la inclusión laboral en función de las variables identificadas y se ponderaron las posibles respuestas. Una vez recibidos los comentarios del cuestionario piloto, las preguntas formuladas inicialmente se adaptaron para facilitar la comprensión y la coherencia, así como para eliminar posibles preguntas que pudieran representar un sesgo en los resultados.

Grupo de estudio. El acceso a los miembros de la población LGBTI+ se realizó a través de contactos con organizaciones civiles e industriales como la Federación Mexicana de Empresas LGBTTI, la Coalición Mexicana LGBTI+, ExploraT, GESS, Pride Connection, Litiga, Curch de la Comunidad Metropolitana, Transamor y Diversitas. Obtención de una base de datos de participantes que trabajan en 54 empresas diferentes (cuadro 1). De todos los contactos establecidos, sólo se seleccionaron los participantes cuya empresa operaba en el estado de Nuevo León (52).

Tabla 1

Organizaciones en las que se aplicó el instrumento por orden alfabético.

Organizaciones		
Adidas	Grupo Posadas	Mondelez Kraft
Alsea	Grupo Soriana	Municipio de la Ciudad de Monterrey
Aluregio SA	HEB	Nemak
Atos	Heineken	Nestlé
Automotris	Henkel	Ocesa
Banamex	Herbax	Pepsi Co
BAT British American To	herdez	Pfizer
BCG	Home Depot	Polaroid
Beiersdoff	ITESM	Schneider Electric
Carone	J&J	SEP
Christus Muguerza	Kraft Heinz	Teleflex
Cristian Torres Nutriólogo	La Ventana	Ternium
Danone	Lancome	Torogia
Dante Quintana	LCG Imagen y Comunicación SA de CV	Toyota
Expertos Consultores Medioambientales	LEGO	Uber
FEMSA	Grupo Lixil	Vidusa
Ferrero	Lixil Water Technology América	Walmart
General Electric	Lola	
Grainger	L'Oréal	
Grupo Idesa	Maditrex Reenvío	
Grupo Modelo	Mattel	

Como la investigación se centra en la identificación de dos tipos de empresas (las que han incorporado en sus políticas, prácticas y estrategias para fomentar la inclusión laboral de las minorías sexuales, y las que aún no han avanzado mucho en este sentido), para categorizar a las empresas del estudio, se revisaron las políticas, y prácticas de las empresas con operaciones en el Estado de Nuevo León, dando como resultado un grupo de control. El grupo de control inicial está compuesto por empleados de dos empresas que han declarado abiertamente una política de inclusión, diversidad y no discriminación, así como prácticas avanzadas en su aplicación (Accenture y General Electric).

El grupo de estudio -Grupo B- está integrado por trabajadores de diferentes empresas del Estado de Nuevo León, en las que no se han implementado políticas de inclusión, diversidad y no discriminación, o al menos, el grado de implementación de sus prácticas para incrementar la inclusión de las minorías sexuales no ha sido tan alto como el de las empresas a las que pertenecen las personas del grupo de control.

Las funciones que desempeñan los participantes de ambos grupos dentro de sus respectivas organizaciones son variadas, desde diversidad interna o asociación LGBTI+, empleado LGBTI+ en otra área, dirección, recursos humanos, contratación, responsabilidad social o sostenibilidad, relaciones públicas, marketing y departamento jurídico.

Las edades de los encuestados oscilaban entre los 18 y los 50 años y se identificaban como hombres, mujeres, hombres transexuales o mujeres transexuales con preferencias sexuales homosexuales, heterosexuales, bisexuales, queer o de género fluido.

Instrumento. Se aplicaron dos instrumentos a cada una de las personas entrevistadas. El anonimato fue crucial en términos de la aplicación del instrumento, a pesar de la aplicación a través de organizaciones de reconocimiento laboral LGBTI+, su SOGI se mantuvo en secreto y una parte significativa de los sujetos se enteraron de la encuesta y la respondieron a través de un efecto de muestreo de bola de nieve. En el primer cuestionario sobre inclusión laboral de minorías sexuales, los ítems se centraron en las acciones tomadas por el empleador para promover la inclusión laboral. Este instrumento se utilizará para medir el grado de aplicación de dichos planes y programas. En una segunda fase, se utilizará el "Cuestionario de motivación laboral" para medir el grado de motivación laboral de los empleados entrevistados.

En el caso de la elaboración del instrumento para la medición de la motivación laboral, se utilizaron las teorías de la necesidad de Maslow (1943), McClelland's & Burnham (2003), Alderfer (1972) y Herzberg (1968) como base para la formulación de los ítems.

La variable "grado de inclusión laboral" de las organizaciones se describe en este trabajo como el conjunto de acciones encaminadas a conseguir la igualdad laboral, la mejora de las condiciones de trabajo y la no discriminación de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales. La variable "grado de inclusión laboral" se compone de las siguientes dimensiones:

Políticas y planes de acción para la inclusión de las minorías sexuales, igualdad de oportunidades en el empleo, plan de formación y desarrollo igualitario y comunicación organizativa sobre cuestiones LGBTI+.

Las políticas y planes de acción para la inclusión de las minorías sexuales, conocidas en la sección de Resultados como "Políticas", midieron la percepción de los participantes sobre el nivel de publicidad de estas políticas en páginas web, informes de sostenibilidad, campañas publicitarias o documentación comercial y la implementación de la igualdad de género, la no discriminación y los planes de acción inclusivos como la igualdad de oportunidades laborales para personas con SOGI no normativos. La igualdad de oportunidades en el empleo, denominada "Empleo", evaluó los procesos de recursos humanos de selección y contratación, promoción, igualdad salarial, beneficios como capacitación en equidad de género, formación en derechos y obligaciones LGBTI+, lenguaje inclusivo y capacitaciones técnicas para la mejora de la productividad de las personas trans. El plan de formación y desarrollo igualitario, que se puede encontrar en la sección de Resultados como "Desarrollo", incluía formación constante, políticas no discriminatorias explicadas y enseñadas desde el proceso de contratación, la existencia de comités o grupos que pueden evaluar, intervenir y reafirmar la porpoción del plan de acción, procesar quejas en esta materia y tomar acciones efectivas de empoderamiento hacia los empleados LGBTI+. Lacomunicación organizativa en relación con la dimensión LGBTI+, evalúa el entorno de trabajo, los esfuerzos de comunicación internos y externos, la existencia de vías para presentar quejas, reclamaciones y recomendaciones, y protege a las víctimas del acoso en relación con su orientación sexual; esta variable se denominó "Comunicación".

Cada una de las dimensiones de esta variable se recoge en el instrumento de investigación a través de cinco preguntas que, en función de la respuesta, pueden adquirir un valor de 1 a 5.

La variable "motivación de los empleados" tiene cinco dimensiones que se exploran en este estudio mediante una evaluación cuantitativa: interés por la tarea realizada (Tarea), sensación de logro y aprecio (Autorrealización), relaciones interpersonales (Pertenencia), capacidad de expresar su opinión (Influencia) y sensación de reconocimiento por las tareas realizadas (Reconocimiento). El instrumento evalúa el alcance de la variable a través de cinco preguntas que, en función de la respuesta, pueden adquirir un valor de 1 a 5.

Este cuestionario dio lugar a decisiones que condujeron a la elaboración del instrumento piloto. Este instrumento piloto se aplicó a 27 voluntarios para obtener su opinión; entre los comentarios recibidos, la opinión fue que los ítems eran demasiado largos, con sesgo de confirmación o que contenían dos o más preguntas por ítem. Una vez obtenido el instrumento definitivo, cada uno de los participantes firmó una carta de consentimiento informado antes de la aplicación del instrumento.

Análisis de datos. El método de validación consistió en la aplicación de la encuesta a un grupo piloto para determinar su aplicabilidad y validez y calcular la fiabilidad y validez iniciales. Durante la aplicación también se recibieron comentarios sobre el vocabulario y la sintaxis de las preguntas.

Con el fin de relacionar los datos reales obtenidos de los instrumentos con el constructo, utilizando una escala de evaluación para reflejar la incidencia presentada, el análisis estadístico se sometió en primer lugar a una medición de la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el paquete estadístico IBM SPSS v.26. Un valor igual o superior a 0,7 en esta escala, indica la coherencia de las respuestas dadas por DeVellis & Thorpe (2021).

Posteriormente, se llevó a cabo una exploración de los datos mediante estadística descriptiva, a fin de detectar la composición de los grupos de la muestra en términos de edad, sexo, preferencia sexual, país de origen de las organizaciones empleadoras de los sujetos de estudio, religión, estado civil y presencia de hijos en la familia. Esta exploración se llevó a cabo mediante el cálculo de medidas de tendencia central y variabilidad.

Una vez obtenida esta información, se realizó *un análisis de conglomerados k-means* para formar dos grupos, permitiendo la formación de un grupo de organizaciones con buenas políticas de inclusión para empleados LGBTI+, así como un grupo compuesto por aquellas organizaciones con políticas de inclusión implementadas en menor grado.

A los grupos resultantes del análisis de conglomerados, se les realizó un análisis de varianza (ANOVA) de un solo factor, con el fin de detectar si existe alguna diferencia significativa entre la motivación de ambos grupos, considerando como significativo un valor p de $\leq 0,05$ a un valor superior a 0,70 como umbral mínimo aceptable.

De acuerdo con esta intención, la correlación entre las variables independientes que componen la inclusión laboral y las variables dependientes que dan cuenta de la motivación del personal se calculó junto con su grado de significación y se asumió como la fuerza de la relación entre las variables.

Resultados

La correlación de Pearson resultante entre las variables de inclusión y motivación fue de 0,242 ($p > 0,005$), por lo que se consideró no significativa. Este resultado puede explicarse por la causalidad multifactorial de la variable motivación laboral, también sugiere que la correlación más que ser significativa, es positiva, puede no tener un coeficiente de correlación de Pearson fuerte debido a esta variable de motivación multifactorial pero da un inicio para analizar como las dimensiones de motivación pueden impactar y correlacionarse con los esfuerzos de la organización en políticas inclusivas.

Con el fin de dotar al instrumento de un análisis más profundo, se analizó cada dimensión de la variable inclusividad con el nivel general de motivación, mostrando resultados no significativos, en segundo lugar se desgarró la motivación en sus cinco dimensiones y se emparejó cada dimensión con el nivel general de inclusividad, mostrando un resultado significativo sólo en uno de sus elementos. En tercer lugar, se realizó el análisis de correlación de Pearson con el nivel general de inclusión resultante y el nivel de motivación.

La evaluación de cada elemento de motivación, dio como resultado un único elemento con una correlación significativa (reconocimiento) de 0,307 ($p < 0,005$), lo que indica que los empleados LGBTI+ pueden percibirse a sí mismos como menos reconocidos en empresas con un menor grado de políticas y programas de inclusión, y por lo tanto menos motivados.

Como se muestra en *la Tabla 2*, el Grupo A tiene claramente un mayor grado de inclusión del grupo minoritario LGBTI+ en todos los ejes: aplicación de políticas, igualdad de oportunidades laborales, desarrollo para los empleados y acciones de comunicación. Los valores medios de las cuatro variables eran al menos cuatro veces superiores a los del Grupo B. La mayor diferencia se observa en la variable relacionada con las oportunidades de desarrollo para los empleados LGBTI+. Los resultados de la correlación de Pearson entre las cuatro variables de inclusión y el nivel de motivación son, en general, no significativos, con un valor de correlación débil. Sin embargo, el mayor coeficiente de correlación positiva se observó en la igualdad de oportunidades de empleo y la comunicación.

Tabla 2

Correlación de las variables de inclusión por grupo de estudio y grado de motivación.

		Variable			
		Políticas ^e	Empleo ^e	Desarrollo ^e	Comunicación ^e
Grupo A ^a	Media	12.19	13.12	12.12	11.73
	N	26	26	26	26
	Std. Desviación	2.333	2.251	1.633	2.051
Grupo B ^b	Media	2.18	3.39	0.68	2.00
	N	28	28	28	28

Std. Desviación	2.195	3.843	1.278	2.037
Motivación ^c	0.215	0.277*	0.205	0.234*
p ^d	0.051	0.011	0.063	0.033

Estadísticas descriptivas comparativas de las puntuaciones totales para cada variable independiente de inclusión de minorías, por grupo de estudio y la correlación resultante con el grado de motivación observado.

^a Empresas con un alto grado de inclusión laboral de minorías sexuales.

^b Empresas con deficiente grado de inclusión laboral de minorías sexuales.

^c Correlación de Pearson

^d Sig. (bilateral)

^e Puntuación total

* p < .05. ** p < .01

A continuación, para profundizar en el análisis, la variable de la inclusión se desgarró en sus cuatro dimensiones y cada una de ellas se analizó con el nivel general de inclusión. La *Tabla 3* muestra la correlación entre los cinco elementos de la motivación: tarea, influencia, pertenencia, autorrealización y reconocimiento, con el grado total de inclusión en los Grupos A y B. Los resultados muestran sólo una correlación significativa moderada en el elemento "Reconocimiento" con el nivel de 0,307 (p < 0,005), coeficiente superior a 0,25 y también superior en la mitad a cada nivel de correlación de pertenencia y autorrealización (ambos 0,203), y el doble del nivel del elemento de tarea que fue de 0,145.

Tabla 3

Correlación entre las variables de motivación y el nivel de inclusión observado

		Variable				
		Tarea ^e	Influyece ^e	Pertenencia ^e	Autorrealización ^e	Reconocimiento ^e
Grupo A ^a	M	23.31	22.81	24.19	23.38	22.84
	Desviación típica	2.363	3.073	1.497	2.368	2.853
Grupo B ^b	Media	22.68	21.57	22.71	22.07	20.39
	Desviación típica	3.772	4.392	4.171	4.413	4.947
Inclusión ^c		0.145	0.211	0.203	0.203	0.307**
p ^d		0.189	0.054	0.64	0.64	0.005

Nota: Estadísticas descriptivas comparativas de las puntuaciones totales para cada variable dependiente de la motivación de las minorías, por grupo de estudio, y su correspondiente correlación con el nivel de inclusión observado.

^a Empresas con un alto grado de inclusión laboral de minorías sexuales.

^b Empresas con deficiente grado de inclusión laboral de minorías sexuales.

^c Correlación de Pearson con el nivel de inclusión observado

^d Sig. (bilateral)

^e Puntuación total

* $p < .05$. ** $p < .01$

Se verificó la correlación de Pearson entre la aplicación de las políticas de inclusión y el nivel de motivación. *El cuadro 4* muestra un resultado de 0,242, que no es significativo, dado que el coeficiente es inferior a 0,25 aunque la significación bilateral (valor p) es inferior a 0,05.

Tabla 4

Correlación entre el grado de inclusión y el nivel de motivación.

		Políticas de inclusión	Motivación
	Correlación de Pearson	1	0.242*
Políticas de inclusión	Sig. (bilateral)		0.027
	N	84	83

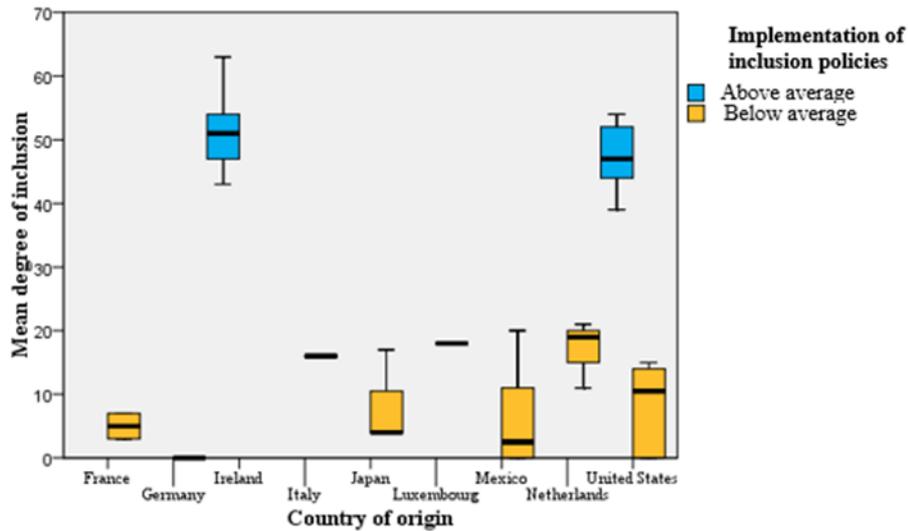
Notas: Correlación observada entre el grado de aplicación de las políticas de inclusión en una empresa y el nivel observado de motivación de los empleados.

* $p < .05$. ** $p < .01$

El Grupo A está compuesto por dos grandes empleadores, cuyos países de origen son Estados Unidos de América e Irlanda. El Grupo B incluye empresas con sedes en diversos países: Francia, Alemania, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Países Bajos y Estados Unidos. *La figura 1* muestra los resultados en el grado de inclusión en función del origen de las empresas que participaron en el estudio.

Figura 1

Grado medio de inclusión, por país de origen.



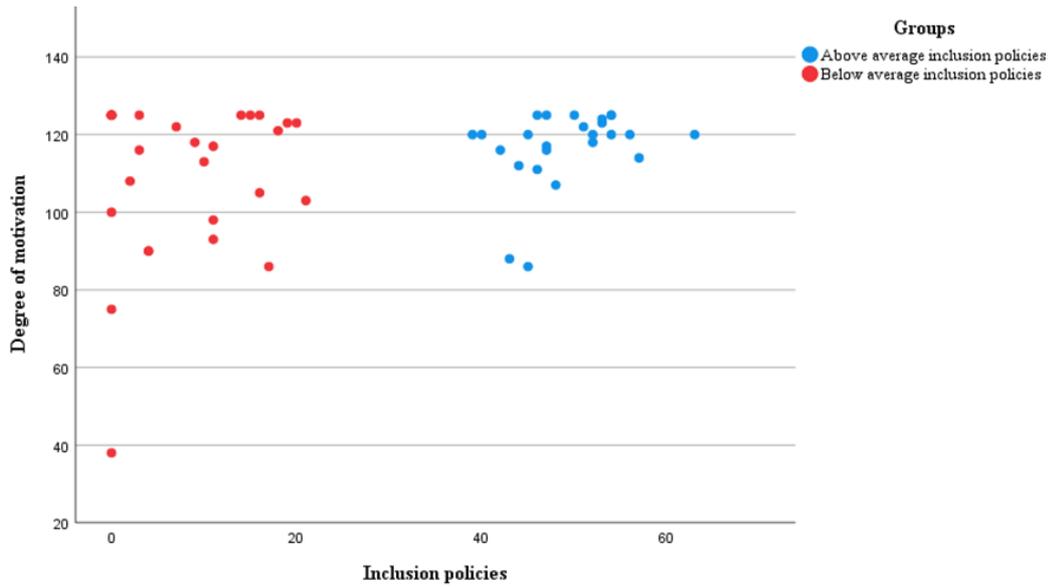
Como se muestra en Vazquez, et. Al. (2020) las empresas transnacionales tienen una débil concordancia entre los esfuerzos legislativos de sus países de origen hacia la eliminación de la discriminación laboral por SOGIs, y la implementación de políticas de inclusión de SOGIs dentro de las subsidiarias que operan en México.

Otra anotación para la *figura 1* se encuentra en los estándares de desviación entre el grado de motivación de las empresas cuyo país de origen es México y Estados Unidos (excluyendo el Grupo A, General Electric que está por encima de la media) en comparación con Francia, Italia, Japón, Luxemburgo y Países Bajos.

La *figura 2* muestra la dispersión de la motivación de los individuos frente al grado de inclusión percibido por los empleados en sus organizaciones. Se observa una mayor dispersión en el Grupo B en comparación con el Grupo A. Aunque hay empleados plenamente motivados en ambos grupos, hay más individuos con un menor grado de motivación en el Grupo B.

Figura 2

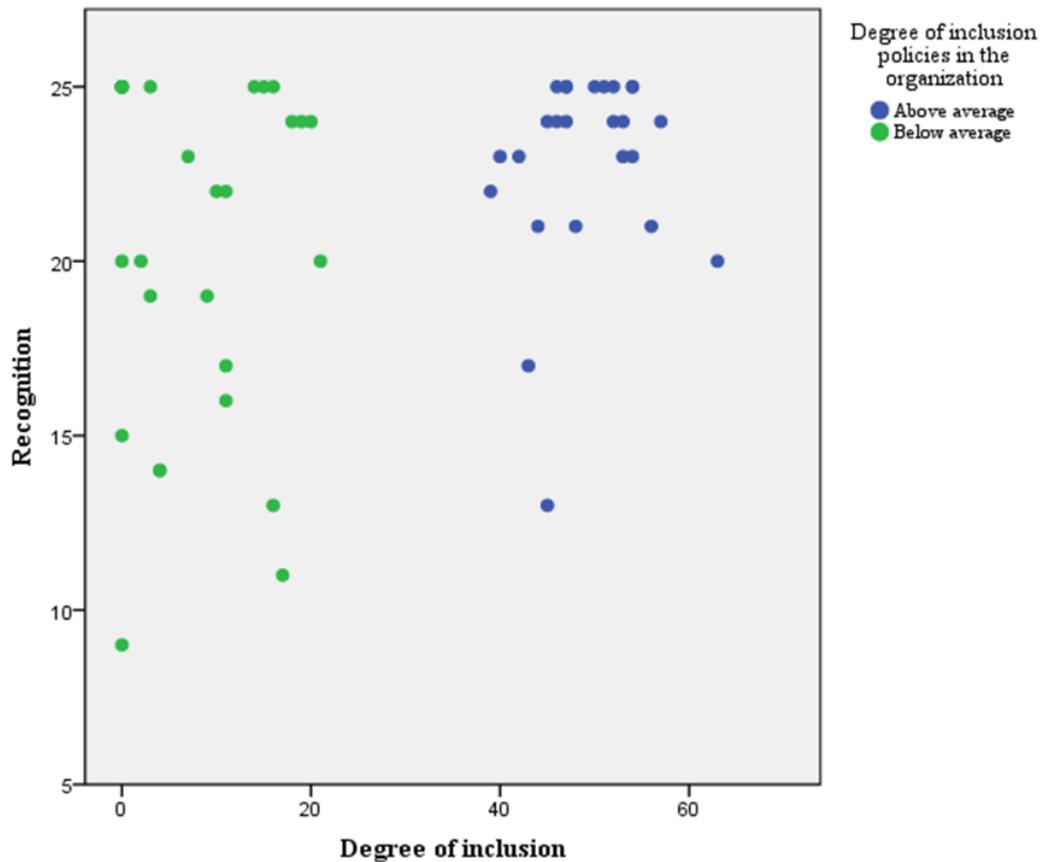
Motivación resultante por grado de políticas de inclusión en la organización.



El reconocimiento fue el elemento de motivación con mayor correlación con el grado organizativo de inclusión LGBTI+. La *Figura 3* muestra la dispersión entre el nivel de reconocimiento de los individuos en comparación con el grado de inclusión total (incluidas las cuatro dimensiones).

Figura 3

Percepción del reconocimiento por parte de los empleados que trabajan en organizaciones con distintos niveles de aplicación de las políticas de inclusión.



Discusión y conclusiones

Por último, las respuestas del Grupo A a su percepción sobre cómo sus organizaciones han implementado las políticas y programas de inclusión se situaron de media en 49 puntos, lo que supone cerca de la mitad de los puntos posibles en la metodología de medición. Estas empresas comunican abiertamente sus políticas de diversidad e inclusión, pero aún no han sido capaces de calar en todos sus empleados LGBTI+. Las respuestas del Grupo B fueron considerablemente bajas en comparación con las del Grupo A, con una media de 8 puntos. Aun cuando este estudio no representa una muestra estadísticamente sólida de empleadores, los resultados muestran que una amplia gama de empresas en Nuevo León, México, no han implementado programas de diversidad que prevengan la discriminación LGBTI+ y promuevan la inclusión.

En general, las empresas mexicanas son menos inclusivas que las organizaciones extranjeras con filiales en México (Vázquez, et al. 2022), como puede verse en la *figura 4*. Las empresas con sede en países con una larga trayectoria en materia de derechos LGBTI+, como Irlanda, EE.UU., Países Bajos o Luxemburgo, son percibidas como más inclusivas por los empleados encuestados. Eso es especialmente observable en las empresas con sede en países anglosajones, que tienen un alto grado de protección de estas minorías, como observan ILGA (2019) e ILGA Europe (2019).

Al ser la motivación en el lugar de trabajo una cuestión multifactorial, se estudió su correlación con la aplicación de programas de inclusión. Los resultados de la correlación de Pearson entre las variables de inclusión y motivación fueron de 0,242, lo

que significa que la correlación, siendo positiva, no es significativa. Al considerar todos los elementos de la motivación, el único con una correlación significativa fue el reconocimiento. Esto significa que los empleados LGBTI+ pueden percibirse a sí mismos como menos reconocidos en empresas con un menor grado de políticas y programas de inclusión. Como afirman Miller & Parker (2018), un entorno más inclusivo atrae el talento, y el resultado de este estudio confirma que el reconocimiento, variable influyente para la retención de los empleados está influenciado por el grado de inclusión de las organizaciones. Por otra parte, los elementos específicos de la inclusión que más se correlacionan con la motivación son la igualdad de oportunidades en el empleo (Empleo), así como el aumento de los esfuerzos de comunicación (Comunicación) para sensibilizar a todos los empleados.

En conclusión, hay mucho por hacer en materia de inclusión LGBTI+ en las organizaciones de Nuevo León, México, lo cual es congruente con los resultados de las encuestas ENADIS (INEGI, 2018), ENDOSIG (CONAPRED & CNDH, 2019) y ENDISEG (INEGI, 2021). Dado que ninguna organización fue percibida por los empleados como poseedora de más de 65 de los 100 puntos de la escala de inclusión, teniendo en cuenta las políticas y programas de diversidad e inclusión LGBTI+. Aunque la mayoría de las empresas tienen una política de no discriminación, el principal objetivo puede ser contratar de forma efectiva a personas de estas minorías y comunicar ampliamente las políticas y programas de inclusión en toda la organización, así como externamente. Una buena razón para ello es el efecto que estas acciones tienen en el reconocimiento de los empleados y, por tanto, en su permanencia y crecimiento en la organización.

Referencias

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press. ISBN: 978-00-2900-3909
- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral. (2018). Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT 2018, <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2018/08/ResultadosEncuestaDiversityTalLGBTADIL2018-1.pdf>
- Arias, F. G. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (6th ed.). Episteme. ISBN: 980-07-8529-9
- Burin, M., Jiménez Guzmán, M. & Meler, I. (comps.). (2007). *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad: impacto sobre las relaciones de género*. UCES. ISBN: 978-987-98351-3-5
- Buddel, N. A. (2011). Queering the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 23, 1, 131–146, <https://doi.org/10.1080/10538720.2010.530176>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, & Fundación Arcoiris. (2019). *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México*. Gobierno de México, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459448/DiagnosticoNacionalTrabajo_CEA_V_OK.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Organización de los

- Estados Americanos,
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2023). *¿Cuáles son los Derechos Humanos?* Gobierno de México, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>
- Comisión Nacional para la Prevención de la Discriminación. (2015, Diciembre 3). *Discriminación y desempleo, principales problemáticas de personas con discapacidad*. Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación, http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5773&id_opcion=&op=447
- Comisión Nacional para la Prevención de la Discriminación, & Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2019). *Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018*, <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ENDOSIG%20141218%20%281%29.pdf>
- Haan, A. D. (2000, Diciembre). Debates on social exclusion in the South: what have they contributed to our understanding of deprivation. *Uppingham Conference*, https://www.researchgate.net/publication/238691385_Debates_on_social_exclusion_in_the_South_what_have_they_contributed_to_our_understanding_of_deprivation
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale Development. Theory and Applications*. (5th ed.) SAGE Publications. ISBN: 9781544379333
- Herzberg, F. I. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65, January-February.
- Human Rights Campaign Foundation. (2019). *Corporate Equality Index 2019: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*, <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf>
- The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. (2017, Octubre 19). *The history of ILGA (1978- 2012)*. ILGA World, <https://ilga.org/ilga-history>
- The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. (2019). *Maps - Sexual Orientation Laws*, <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2019>
- The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association-Europe. (2019, May 13). *Rainbow Europe Map and index 2019*. ILGA-Europe, <https://ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2019/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*. Gobierno de México, <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021*. Gobierno de México, <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396, <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2003). Power is the great motivator. 1976. *Harvard business review*, 81(1), 117-126.
- Miller, J., & Parker, L. (2018). Open for Business: Strengthening the economic case, <https://www.pgaction.org/inclusion/pdf/resources/Open-for-Business.pdf>
- Ocaña, C. (2018, Junio 29). Diversidad e inclusión, clave para los negocios. *Forbes*, <https://www.forbes.com.mx/diversidad-e-inclusion-clave-para-los-negocios/>
- Powers, B. (2008). The Impact of Gay, Lesbian, and Bisexual Workplace Issues on Productivity. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 4(4), 79–90, https://doi.org/10.1300/J041v04n04_05
- Real Estate Market & Lifestyle. (2018, Febrero 1). Monterrey, potencia económica en expansión. *Real Estate Market & Lifestyle*, 58–69.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Stonewall. (2015, Junio 10). *Stonewall's history*. Stonewall, <https://www.stonewall.org.uk/stonewalls-history>
- Stonewall. (2018, Julio). *Top Global Employers 2018*. Stonewall, <https://www.stonewall.org.uk/resources/top-global-employers-2018>
- Transgender Europe. (2018, Diciembre 7). *About us*. TGEU. <https://tgeu.org/about-us/>
- Vázquez, J. C. (2021). Inclusión en Latinoamérica. Una reflexión sobre la invisibilización de la comunidad LGBTI+. *Oikos Polis*, 6(1), 42–74, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241522502021000100042&script=sci_arttext#affl
- Vázquez, J. C. (2022). La inclusión como elemento determinante de la pobreza en personas del colectivo LGBTI+ en México. *CIENCIA Ergo Sum*, 29(2), <https://doi.org/10.30878/ces.v29n2a2>
- Vázquez, J. C., Amézquita, J. A., & Rocha, N. (2020). Una aproximación a las políticas laborales sobre identidad de género en multinacionales en México. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 86–100, <https://doi.org/10.16967/23898186.689>
- World Policy Analysis Center. (2015). *Sexual orientation & gender identity: A new province of law for India*. Universal Law Publishing, <https://www.worldpolicycenter.org/topics/sexual-orientation-and-gender-identity/policies>

Fecha de recepción: 10/01/2023

Fecha de revisión: 09/03/2023

Fecha de aceptación: 10/05/2023