

58
29



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"Discriminación de la Conducta Homosexual
Masculina en la Selección de Personal"

T E S I S
Que para obtener el Grado de
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA
P r e s e n t a
José Arturo Coronado Núñez

Director de Tesis: Lic. Javier Vega Rugerio

Comité de Tesis: Dr. Mario Alfonso Cicero Franco
Lic. José Luis Villagómez García
Lic. Patricia de Buen Rodríguez
Lic. Francisca Cruz Serrano

México, D. F., Agosto de 1996



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A todos los profesores,
asesores y amigos
que de maneras diversas
contribuyeron a dar forma
a este trabajo.*

ÍNDICE

Resumen	i
Introducción	1

Capítulo I *Selección Técnica de Personal*

I.1 Concepto de Selección de Personal	10
I.2 Principios de Selección de Personal	11
I.3 Elementos y Técnicas de la Selección de Personal	14
I.4 Errores más comunes en la Selección de Personal	30
I.5 Consideraciones Éticas y Legales	33

Capítulo II *El Prejuicio*

II.1 Mecanismos Socioculturales	39
II.2 Mecanismos Psicodinámicos	51
II.3 Discriminación	68

Capítulo III *Homosexualidad*

III.1 Antecedentes Históricos	76
III.2 Aspectos Psicosociales	98
III.3 Teorías Psicogenéticas	104
III.4 Teorías Psicodinámicas.....	107

Capítulo IV

Método

IV.1 Justificación del Problema	119
IV.2 Hipótesis	120
IV.3 Muestra y Sujetos	121
IV.4 Tipo de Estudio	122
IV.5 Instrumento	122
IV.6 Procedimiento	126
IV.7 Análisis Estadístico de Datos	128
IV.8 Conclusiones y Sugerencias	144
Anexos	149
Referencias	166

RESUMEN

A través del presente estudio se investigó la existencia de discriminación en el proceso de selección de personal en cuanto a la conducta homosexual masculina se refiere, llevándose a cabo conforme a una muestra de 32 empresas privadas integrantes de grupos de intercambio en la Ciudad de México.

A cada representante se le pidió contestar un cuestionario de 22 reactivos, basándose en una escala tipo Likert para su aplicación y calificación.

El análisis estadístico se realizó en forma de embudo, es decir, primero se revisaron los datos globales (32 seleccionadores), después se dividieron por sexos, edades y profesiones y finalmente se hizo un estudio puntualizado de reactivo por reactivo.

Los resultados obtenidos mostraron una inclinación global de 53.95% hacia la discriminación de la conducta homosexual masculina, mostrando además que las mujeres discriminan más que los hombres; los seleccionadores de edad entre 30 y 40 años más que los de entre 21 y 30, y finalmente en el rango de las profesiones, discriminan más los Licenciados en Relaciones Industriales y los Licenciados en Administración que los Psicólogos.

En lo que se refiere al análisis puntualizado, es interesante observar que hay un alto número de sujetos que contestaron con el punto medio de indecisión, lo cual refleja un cierto grado de ambivalencia respecto al resultado globalizado.

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo forma parte de los derechos intrínsecos de todo ser humano que son, inclusive anteriores al conjunto de conquistas que históricamente la clase trabajadora ha ido ganando a pulso, y que ahora se plasman en normas jurídicas que garantizan y protegen sus legítimos intereses.

Estas disposiciones se distinguen por su carácter enérgico e imperativo, tomando en consideración, que el trabajador se encuentra por lo general en condiciones de desventaja frente a quien le ofrece el empleo.

En México, la Ley Federal del Trabajo (Ramírez, F., 1992), como muchas leyes de otros países, expresamente prohíbe la discriminación en el trabajo en cuanto a raza, religión, sexo, edad o doctrina política: Artículo 6º: *"Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, atendiendo a los factores que guardan la edad y el sexo, pero sin ninguna distinción por motivos de raza, nacionalidad y credo religioso o político, tomando además medidas adecuadas para garantizar este derecho ..."*.

Con base en estas leyes, se han llevado a cabo investigaciones que buscan no sólo detectar, sino en la medida de lo posible, eliminar los prejuicios culturales involucrados en la Organización, con el objeto de realizar esta labor lo más justamente posible, además de respetar un compromiso con el trabajador, ofreciéndole condiciones satisfactorias, que influyan positivamente en el ánimo de éste al comprobar que su actividad es llevada a cabo en un marco de respeto y dignidad como persona, satisfaciendo sus legítimas expectativas de desarrollo y superación personal, que lo gratifiquen espiritual y materialmente.

Para realizar esto adecuadamente, la Organización cuenta con una herramienta muy valiosa en el descubrimiento de potencialidades de la gente; de manera que la empresa pueda beneficiarle en el desarrollo de sus expectativas en la vida y satisfaga sus necesidades esperadas; esta herramienta es la llamada *Selección Técnica de Personal*, cuyo objetivo, además de descubrir los valores aptitudinales en el sujeto, es verificar que éste pueda serle útil a su empresa en particular conforme a su filosofía e integración con sus trabajadores.

Si se logra, la empresa crecerá y se fortalecerá, desarrollando de esta manera a cada uno de sus componentes; por lo tanto, el que dicha técnica sea realizada en forma objetiva, profesional y justa es de vital importancia para alcanzar estos fines.

Sin embargo, hemos constatado a través de la experiencia que no siempre sucede así; el seleccionador, víctima de prejuicios culturales que ha ido arrastrando a través del tiempo, realiza su función basado muchas de las veces en suposiciones, intuiciones y valores subjetivos; impidiendo que la selección se realice en forma equitativa y justa.

Existe en él predisposición a estereotipar determinadas características del ser humano como "adecuadas" o "inadecuadas", para realizar alguna función; por ejemplo: la mujer dentro del ámbito laboral es prejuiciada como incapaz de realizar exitosamente funciones directivas, pues se tiene la creencia que debido a su situación como "sexo débil" puede tener dificultades de mando con sus subordinados varones; cuando es madre soltera se le asocia con irresponsabilidad; si el candidato es egresado de alguna institución pública, es motivo para pensarse político, "hippie" o carente de roce social, etc. Todas estas suposiciones evitan que la selección se realice en forma objetiva y ocasione fugas de habilidades importantes que pudieran ser de gran ayuda a la Organización.

Existe un prejuicio todavía más arraigado, que afecta a un numeroso sector de la sociedad: la homosexualidad. Aún cuando ninguna Organización incluye en sus políticas el veto a la contratación de homosexuales. Generalmente queda implícito, un rechazo que obliga

a la persona a ocultar su situación preferencial, y al seleccionador por su parte, lo condiciona a rechazar cualquier sujeto ante la mínima sospecha de esta inclinación.

Al homosexual se le considera como generador de conflictos laborales ya que se tiene la creencia que puede acosar sexualmente a sus compañeros de trabajo o que su presencia perjudicará la imagen de la empresa con la sociedad; de igual forma el seleccionador que contratara a un homosexual, pondría en peligro su reputación como persona "normal" y crearía por lo tanto sospechas acerca de su posición.

La homosexualidad no deja de ser un misterio al que el hombre no puede dar una explicación concreta de su génesis, lo que provoca miedo, incertidumbre, repulsión y falsas creencias producto de la ignorancia; sin embargo, ha sido un problema existente en todas las culturas y sociedades del mundo motivo de búsqueda y preocupación en todo tiempo.

De lo anterior surgen algunos planteamientos tales como: ¿de qué forma pueden ser determinantes los prejuicios del seleccionador para considerar al solicitante homosexual candidato viable a cubrir una vacante en su empresa?; ¿por qué no se le permite en algunas Organizaciones ocupar puestos públicos?; ¿cuál es la reacción del

trabajador cuando su homosexualidad es descubierta?; ¿de qué manera influye el sexo, la edad y la profesión del seleccionador en su percepción respecto a los homosexuales; y por último, es importante descubrir si existe o no discriminación en la selección de personal de la conducta homosexual masculina.

El capitulado por lo tanto se presentará de la siguiente manera:

Capítulo I: Selección Técnica de Personal

En esta sección se analizarán brevemente los elementos y conceptos básicos que integran el proceso de la selección técnica de personal.

Capítulo II: El Prejuicio

Este capítulo comprenderá el estudio de las diferentes teorías que hablan del prejuicio y la discriminación: analizándolo desde un enfoque conceptual, histórico, sociocultural, psicodinámico y situacional.

Capítulo III: Homosexualidad

En este apartado se realizará una exposición detallada de la historia de la homosexualidad, así como de los diferentes enfoques que han pretendido darle una explicación a su génesis, ubicándola además en un problema social de nuestros días.

CAPÍTULO I
SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

Desde los albores de su existencia, el hombre se ha visto en la necesidad de escoger al más apto para realizar actividades específicas en su medio, había quienes eran buenos cazadores; otros, en cambio, eran buenos agricultores; los había buenos observadores, y así, cada uno desarrollaba su mayor habilidad llegando de esta manera a una especialización en el trabajo.

Tenemos, pues, que la selección es tan antigua como el hombre mismo, y realizarla adecuadamente ha permitido su sobrevivencia.

Así, en el transcurso de la historia y hasta llegar a la Revolución Industrial, la selección del hombre para cada tarea se hacía basándose solamente en observaciones y datos subjetivos; es decir, en su mayoría se realizaba por mera intuición.

El hombre poco a poco se dio cuenta que para descubrir los intereses, el nivel de motivación, la inteligencia, etc., de sus empleados, no bastaba con la simple observación, se tenía que idear métodos más estructurados que permitieran encontrar la objetividad en su selección; fue así que durante la Primera Guerra Mundial, al encontrarse con la necesidad de seleccionar grandes conglomerados de individuos para designarlos a tareas específicas, surge por primera vez la **selección técnica de personal**, basándose en las aportaciones científi-

cas logradas hasta el momento y en diversos estudios que hablaban sobre la naturaleza humana.

Hoy en día, junto con el gran crecimiento tecnológico e industrial que impera, las empresas se han percatado que el factor humano es el elemento primordial con que cuenta, y que del desarrollo de sus habilidades y aptitudes, dependerá el crecimiento conjunto de sí mismo y de la Organización.

Debido a esto, es necesario contar con un adecuado equipo profesional dedicado a la selección de sus futuros trabajadores, ya que de ello dependerá que aprendan las tareas de sus puestos con más facilidad y se ajusten mejor a la filosofía de su empresa, realizando un trabajo cada vez de mayor calidad para lograr mejor competitividad en el mercado.

Este capítulo, por lo tanto, pretende rescatar los principales conceptos que una selección metodológica y objetiva necesita, basándose, fundamentalmente, en un método científico que permita deshacerse de falsas impresiones y revisiones innecesarias que tanto afectan la imagen y el crecimiento de la empresa y del país.

Se empezará por definir el concepto de selección técnica de personal, mostrando posteriormente los principios básicos que todo

seleccionador deberá tener presentes en el trabajo que realiza; se darán a conocer también los elementos y técnicas más importantes con que cuenta una selección objetiva y justa, para enfatizar posteriormente la importancia que las políticas tienen en esta disciplina y, finalmente, revisar algunas consideraciones éticas y legales que deben ir implícitas en cualquier trabajo de selección de personal.

I.1 CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Una Organización, para su crecimiento, debe contratar personal que vaya de acuerdo a su filosofía, es decir, que fácilmente pueda adaptarse a los fines y objetivos que persigue. El candidato a empleado deberá estar fielmente convencido de que es en esta empresa donde encontrará la satisfacción de sus más elementales necesidades (económicas, psicológicas y profesionales). Sólo así permitirá desarrollarse junto con ella.

La empresa, por su lado, además de considerar estos puntos, deberá corroborar que el candidato conoce el puesto o posee suficientes aptitudes para aprenderlo y realizarlo exitosamente; que se adaptará a todos los componentes que integran el clima o ambiente laboral; que se llevará bien con sus jefes; compañeros y supervisores; en fin, el seleccionador deberá tener aptitudes suficientes para descubrir to-

do esto y más en el candidato por medio de técnicas especiales examinadas a este fin.

Por lo tanto, la selección técnica de personal será definida como Arias Galicia (1979) lo expresa: "La elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir de esta manera a los propósitos de la Organización".

Para esto, es necesario conocer correctamente la filosofía y los propósitos de la empresa, así como los objetivos departamentales y seccionales, con el fin de ubicar correctamente a este personal "adecuado" en el lugar donde podrá germinar exitosamente.

I.2 PRINCIPIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Los principios son verdades fundamentales, o que se tienen por tales en un momento dado.

Arias Galicia (1979), en su libro *Administración de Recursos Humanos*, expresa 3 principios básicos que todo seleccionador debe

conocer; sin embargo, el solo conocimiento de estos principios no ayuda a la Organización: lo importante es su aplicación diaria y constante.

COLOCACIÓN.- Es muy común seleccionar a los candidatos teniendo en cuenta solamente un puesto en particular; pero parte de la tarea del seleccionador es tratar de incrementar los recursos humanos de la Organización, por medio del descubrimiento de habilidades o aptitudes que puedan aprovechar los candidatos en su propio beneficio y en el de la Organización. Así pues, si un candidato no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto, pero se le considera potencialmente un buen prospecto por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, las cuales pueden ser requeridas en otra parte de la Organización o en otra ocupación dentro de la misma.

ORIENTACIÓN.- Es preciso considerar la labor del seleccionador ya no como limitada por las fronteras de la Organización, sino en sentido más amplio y teniendo como marco de referencia los problemas de subocupación y desempleo en el país. Entonces, en caso de que no sea posible aceptar a un candidato, es importante orientarlo, es decir, dirigirlo hacia otras posibles fuentes de empleo (lo cual implica un intercambio de información a este respecto entre diversas Organizaciones), o hacia el incremento de su recursos a través de una esco-

laridad adecuada; o hacia la solución de su problemas de salud, en caso de que ésta sea la causa de la no aceptación, etc. Sin embargo, en la práctica es muy común que si el candidato no es considerado adecuado, sencillamente se le miente y se le dice que su solicitud será estudiada y que después se le avisará el resultado. La verdad es que ya se le rechazó y simplemente se deja al tiempo que resuelva el problema: que el candidato encuentre otro empleo. Queda, desde luego, a la propia habilidad del seleccionador, realizar esta orientación para que sea adecuada, sin menoscabar los principios éticos necesarios.

ÉTICA PROFESIONAL.- Parece que muchos seleccionadores no se han dado cuenta cabal de las implicaciones éticas y humanas de su trabajo, a juzgar por la proliferación de oficinas de selección que no cumplen los más elementales principios técnicos de esa función. Es imprescindible insistir en que el proceso de selección implica una serie de decisiones. Ahora bien, esas decisiones pueden afectar la vida futura del candidato: si no es aceptado, si se le coloca en un puesto para el cual no tiene habilidades o para el que tiene más capacidad de la necesaria, etc., son circunstancias que pueden convertirse en fuente de frustración para el candidato y que, a la larga, pueden minar su salud mental y la de su familia, y afectar negativamente a la Organización. Es muy importante pues, que el seleccionador tenga plena

conciencia de que sus actitudes pueden perjudicar, a veces definitivamente, la vida de otras personas: es esta una gran responsabilidad.

I.3 ELEMENTOS Y TÉCNICAS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

En la selección de personal se emplean dos métodos o procedimientos: los tradicionales y los científicos, mismos que serán explicados a continuación.

1) Procedimiento Tradicional

Como su nombre lo indica, es aquel que se utiliza con base en la experiencia y factores de compadrazgo y amistad, obteniéndose resultados difíciles de predecir.

Este proceso, aun cuando es el más usual y requerido por la simplicidad de su manejo, es de dudosa efectividad, por lo que no es recomendable. Los elementos con que cuenta este sistema son:

a) RECOMENDACIONES

Esta es la forma más usual de selección, ya que en la realidad mexicana la amistad y el compadrazgo son factores determinantes en

la vida de las personas. Siempre se cae en el error de no tomar en cuenta las verdaderas aptitudes, conocimientos y otros factores del recomendado, a quien se tratará de dar un puesto mejor al que sus cualidades, en ese momento, merezcan, motivo por el cual será una persona que no cumpla con los requerimientos de su puesto y tendrá como consecuencia estados conflictivos con el resto del personal.

b) CARTAS DE RECOMENDACIÓN

Mediante este documento, una persona allegada al candidato lo describe "ampliamente", exaltando sus cualidades, que a veces pueden no existir y que son producto de la amistad, sin respaldar conocimientos ni aptitudes; su única ventaja es la rapidez.

c) CARTAS DE REFERENCIA

Es un documento por medio del cual, se describe a la persona de manera muy general en términos favorables en cuanto a sus aptitudes y conocimientos.

Este documento no es muy válido por ser muy subjetivo, pero podría dar pauta para formarse un criterio, ya que marca la antigüedad en su empleo anterior.

d) CURRICULUM VITAE

A través de este documento, el interesado hace una relación histórica de su vida anotando datos generales, experiencias de trabajo, escolaridad, idiomas, etc.

Dentro de los elementos tradicionales, éste es el más completo, pero tiene la desventaja de que en la mayoría de los casos los datos que el candidato proporciona no son verificados.

e) PERIODO DE PRUEBA

Por medio de este elemento, el personal muestra en la práctica su desenvolvimiento dentro de la empresa, mediante un contrato de prueba por un mes.

Este procedimiento es bueno, pero tienen el inconveniente de que si el empleado no desarrolla las funciones del puesto eficientemente, la empresa pierde tiempo y dinero en una persona improductiva que le ocasiona gastos por concepto de sueldo.

f) FISONOMÍA

Es el peor de los métodos tradicionales para seleccionar personal, debido a que se contratan individuos de acuerdo con sus cualida-

des y defectos físicos; o bien, inconscientemente se relaciona al interesado con alguna persona a quien se conoce, atribuyéndole características de personalidad inexistentes.

g) IMPRESIÓN PERSONAL

Se trata de un método erróneo, pues sustenta un juicio *a priori* sobre el aspirante. La impresión inicial puede ser desfavorable o muy favorable al candidato, pero ésta impresión puede sufrir un vertiginoso cambio con los días. Tiene muchas desventajas y representa muchos riesgos para la empresa contratante.

II) Procedimiento Científico

Es la técnica más elaborada y depurada con que cuenta la selección de personal para lograr mayor objetividad y rigor en los resultados. Consiste en una serie de etapas mediante las cuales se obtiene una mejor apreciación de los conocimientos y cualidades de los candidatos en las diversas áreas de interés.

Esta apreciación, basada en pruebas psicométricas, pruebas técnicas, entrevistas, exámenes médicos y encuestas socioeconómi-

cas, funcionan como excelentes predictores al estar estructuradas de manera válida y confiable.

Las etapas del procedimiento científico incluyen elementos tradicionales debidamente depurados. Esta depuración permite aprovechar sus ventajas y eliminar sus desventajas.

Los pasos que proporcionan el éxito o fracaso probable de un aspirante a cubrir un puesto, se deben considerar primero con el objeto de rechazar al solicitante que no llene los requisitos básicos tan pronto como sea posible.

El orden y número de etapas del procedimiento científico variarán según las necesidades y presupuesto de cada empresa, pero siempre deberán estar apoyadas por un estricto control de objetividad basado en su confiabilidad y validez, y funcionando como verdaderos predictores. Sólo así se distinguirá del método tradicional.

Las principales etapas del procedimiento científico de selección de personal, se explican a continuación:

a) PREVISIÓN DE PERSONAL

Es muy importante que las empresas conozcan por anticipado sus necesidades de personal en cada área, para evitar la escasez o el exceso en cada una de ellas.

La escasez o el exceso originan problemas, ya que ocasionan la demora de objetivos aumentando los gastos inútiles.

Los titulares de cada departamento son responsables de elaborar planes de previsión de personal, pues conocen las necesidades de sus departamentos; y toca al departamento de personal cubrir las necesidades con toda oportunidad.

Todo plan de previsión debe considerar preguntas sobre el personal, como las que se detallan a continuación:

- ✓ ¿Qué experiencia debe tener el aspirante?
- ✓ ¿Qué cantidad necesitaremos?
- ✓ ¿En qué fecha se requerirán?, etc.

Para resolver esas preguntas, el gerente de personal debe estar informado de los planes de la empresa y de la rotación de personal, para cubrir oportunamente los requerimientos de cada área.

La solicitud de personal se efectúa mediante el llenado del impreso "Requisición de Personal", que consiste en girar instrucciones al departamento de personal para que sean enviados aspirantes a ocupar las vacantes existentes y que los jefes de departamento solicitan cubrir.

La forma de requisición de personal lista datos indispensables acerca del puesto que se va a cubrir. Estos datos son básicamente los siguientes:

- ♣ Área solicitante
- ♣ Fecha
- ♣ Número de la requisición
- ♣ Nombre del puesto que se busca cubrir
- ♣ Limitaciones en cuanto a sexo y edad
- ♣ Mínimo de años de experiencia que se requieren en un puesto similar
- ♣ Características físicas especiales
- ♣ Estudios especializados requeridos
- ♣ El tipo de trabajo que se desarrollará (principales actividades y responsabilidades)

- ♣ Equipos, instrumentos o herramientas que deberá utilizar
- ♣ Especificar si se trata de un puesto de nueva creación y su justificación
- ♣ Señalar a quién se reemplazará, la causa del reemplazo y la fecha de la vacante
- ♣ Horario de trabajo
- ♣ Localidad del trabajo
- ♣ Sueldo autorizado
- ♣ Periodo de prueba
- ♣ Fechas a cubrir
- ♣ Firmas de autorización

b) RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Reyes Ponce (1979), describe el reclutamiento como la primera etapa en el proceso general de admisión: es donde "una persona extraña se hace un candidato".

La tarea de reclutamiento consiste en atraer y escoger, mediante varias técnicas de divulgación, candidatos que posean los requisitos mínimos para ocupar el cargo que debe ser llenado.

c) SELECCIÓN PRELIMINAR

Su objetivo es eliminar a los solicitantes que obviamente no presentan cualidades para ser calificados. Esto se puede hacer por medio de una presolicitud (forma simple de llenado donde aparecen los requisitos mínimos del puesto como: sexo, edad, escolaridad, estado civil, etc.), la cual permite reducir costos y tiempos innecesarios.

Debido a que es probable que en esta etapa se originen nuevos rechazos, es importante que el solicitante se aleje con el sentimiento de haber sido tratado con toda justicia.

d) SOLICITUD DE EMPLEO

Este documento encabeza el expediente del empleado. Es una de las bases del proceso de selección y sirve como guía dentro de éste, ya que los pasos siguientes consisten, en gran medida, en la verificación de los datos contenidos en él, así como de los recabados durante la entrevista (que son hipótesis formuladas por el entrevistador, y que solamente mediante el contacto físico se pueden formular).

Los datos que registra la solicitud son básicamente información biográfica del solicitante, tales como: nombre, edad, domicilio, estado civil, número de personas dependientes, escolaridad, experiencia la-

boral, puesto solicitado, sueldo, tiempo de permanencia en su empleo anterior, razones para haberlo dejado, afiliación, metas e intereses y demás antecedentes que puedan ser utilizados por la empresa según sus políticas, teniendo cuidado de no atentar contra la privacidad del candidato mediante datos irrelevantes inservibles para la Organización.

e) ENTREVISTA INICIAL

Es el primer filtro evaluativo de los aspirantes, ya que además de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tiene como finalidad el establecer el primer contacto interpersonal con el mismo.

Por medio de esta entrevista se obtiene de manera global, y en el mínimo tiempo posible, los aspectos más sobresalientes del candidato y su relación con los requerimientos del puesto, por ejemplo: apariencia física, facilidad de palabra, etc., con el objeto de descartar aquellos candidatos que de manera manifiesta no reúnan los requisitos del puesto. En esta fase es conveniente el dar una explicación acerca de la naturaleza del trabajo, horario, sueldo, prestaciones, etc., a fin de que, en caso de interesarse por el candidato, sea este quien decida si sigue o no en el proceso de selección.

Esta entrevista permite también establecer hipótesis conductuales que deberán ser corroboradas o descartadas por medio de los siguientes pasos del proceso, o bien considerarse en la decisión final.

f) EVALUACIÓN TÉCNICA

En esta etapa se corroborarán los conocimientos o habilidades que el candidato dice tener por medio de su preparación académica o experiencia laboral.

Esta evaluación deberá contener preguntas o ejercicios básicos que todo trabajador en ese puesto debe saber, tales como: pruebas de contabilidad, conocimientos sobre productos químicos, taquigrafía, mecanografía, manejo de algún aparato o vehículo, etc. Por lo que es conveniente diseñar este instrumento en combinación con el jefe del departamento solicitante, o bien, que la realice el mismo jefe acompañado de una entrevista.

g) EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Las características de personalidad, intereses, aptitudes y capacidad intelectual, que el entrevistador ha inferido por medio de sus observaciones e hipótesis formuladas durante la entrevista inicial o en

cualquier otra etapa preliminar, podrán ser corroboradas o rechazadas por medio de baterías psicológicas que deben seleccionarse tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación
- Características del perfil
- Tiempo de aplicación
- Costo

Las pruebas psicológicas permiten evaluar las habilidades y capacidades de los candidatos, para decidir mediante bases objetivas, cuáles tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y/o posibilidades de desarrollarlas.

No existe una prueba capaz de medir por sí sola todas las cualidades que se requieren para desempeñar un puesto, por lo tanto, es importante que un experto (psicólogo del trabajo) seleccione las pruebas que en conjunto (batería) midan lo que el puesto necesita. (Ver Anexo 1)

h) INVESTIGACIÓN DE REFERENCIAS, ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ECONÓMICA

h.1 Investigación de Antecedentes Laborales

Si el entrevistador queda satisfecho y considera que el solicitante es potencialmente apto, puede investigarse su empleo(s) anterior(es) y/o su historia educativa, según la manera como los haya descrito en la solicitud y en la entrevista inicial.

La Ley Federal del Trabajo (Ramírez, F., 1992) establece en la Fracción VII de su Artículo 132, que es obligación del patrón expedir constancia sobre los servicios prestados por el empleado a solicitud de éste, detallando claramente su trayectoria durante el tiempo que laboró en la empresa.

El encargado de expedir las cartas de referencia es el departamento de personal, y debe estar dispuesto a verificarlas en su oportunidad.

La corroboración de referencias debe hacerse por medio de un investigador social, o bien, mediante el correo o por comunicación telefónica.

Si la empresa cuenta con amplios recursos, se recomienda utilizar los servicios de un investigador social, quien ahondará en aspectos importantes. Es de gran utilidad el diseño de un formato especial que facilitará la recabación de detalles resultantes de la investigación.

h.2 Investigación Socioeconómica

Es realizada para conocer características sociales y económicas que en la solicitud de empleo menciona el candidato, constando las afirmaciones expuestas y acudiendo al domicilio del interesado para verificar y recolectar informes crediticios de familiares y vecinos, con el fin de darse cuenta del medio en que viven sus familiares, parientes y amigos.

i) ENTREVISTA PROFUNDA

La finalidad de esta entrevista dentro del proceso de selección, es la de valorar los datos obtenidos en los pasos anteriores, es decir, a través de la solicitud, curriculum vitae, exámenes técnicos, evaluación psicológica, etc., para ahondar en aquella información que no haya quedado clara. Al realizarla, es necesario conocer y aplicar diversas técnicas dependiendo de las características del candidato y el nivel que se esta seleccionando. Es recomendable realizarla en forma

abierta, permitiendo así mayor participación del candidato, además de ser conducida por un experto, distinto al de la entrevista inicial, pues la combinación de impresiones puede aumentar su objetividad.

j) EXAMEN MÉDICO

El propósito del examen médico no es eliminar solicitantes, sino descubrir para qué puestos son más aptos, con lo cual se protege tanto a la empresa como al futuro trabajador.

Antes de realizarse, deberá informarse al aspirante de que al igual que los test de empleo son elementos que respaldan al candidato y a la empresa, ya que hay quien piensa que sólo se trata de encontrar fallas y debilidades; no obstante el rechazo es inminente cuando se descubre oportunamente una enfermedad contagiosa, un defecto físico o una perturbación emocional que por su naturaleza perjudique más la salud del contratado o la de aquellos relacionados con él. En este caso, debe dársele una razón aceptable y aconsejarle sobre posibles fuentes de tratamiento.

Este examen es uno de los pasos finales en el proceso de selección, debido a que puede ser costoso, además de que debe hacerse inmediatamente antes de la contratación.

k) DECISIÓN

Con la información obtenida a través de las diversas fases del proceso de selección, se evalúa de forma integral y comparativa, las características del candidato según los requerimientos del puesto.

Dependiendo de la organización de la empresa, se procede a aceptar o rechazar al aspirante por medio de la decisión final que se obtenga del gerente del área, jefe inmediato y/o jefe del departamento al que corresponda con el apoyo y asesoría del departamento de selección.

l) CONTRATACIÓN

Esta es la etapa que formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa.

Las formas de contratación están regidas por la Ley Federal del Trabajo y, dependiendo de las necesidades específicas de la empresa, pueden existir relaciones laborales de los siguientes tipos:

- ♣ Contrato por obra determinada
- ♣ Contrato por tiempo determinado
- ♣ Contrato por tiempo indeterminado

Esta última fase es la que, según Reyes Ponce (1979), hace del "buen candidato" un empleado o trabajador.

I.4 ERRORES MÁS COMUNES EN LA SELECCIÓN

Para la selección de personal existen dos criterios generales: los conocimientos del candidato y las aptitudes y motivaciones del mismo. (Werther, 1991).

Respecto a los conocimientos no suele haber mayores problemas, ya que existen sistemas de evaluación muy certeros.

Las principales dificultades aparecen en cambio en la evaluación de las aptitudes y motivaciones, ya que en caso de error, puede ocurrir que el empleado que ha sido ubicado indebidamente en un puesto que supera sus posibilidades o desperdicie su potencial, sienta frustración, flojera o fracaso profesional, que quizá afecte su porvenir y vaya en detrimento de su productividad.

Otro problema derivado de la mala selección es el costo despilfarrado en la formación del personal; es decir, por muy preparado que esté un candidato, siempre existirá un periodo de adaptación a su

nuevo puesto y a los matices que le rodean (compañeros, jefe, criterios de evaluación, costumbres, planos, máquinas, etc.)

Adaptarse a todas estas facetas requiere un tiempo importante que en la práctica puede llevar desde semanas hasta años, dependiendo del puesto; y que un error en la selección duplicará, aumentando los costos de formación que serían medibles por la diferencia de productividad lograda entre un trabajador con problemas y otro sin problemas de adaptación, es decir, bien seleccionado.

Otro inconveniente podría ser seleccionar a alguien a quien el puesto le quedara muy justo, y lo cual lo dejaría sin posibilidades de aprendizaje o desarrollo, el problema se vería agravado si la empresa empezara a desarrollarse más, viéndose en la necesidad de contar con personal más capacitado, pues al momento de aparecer una vacante que se intente cubrir a través de una promoción interna, se pondría de manifiesto la pobreza con que se ha venido seleccionando al personal.

Estos errores provocan una desmoralización en los trabajadores que, al cometerse repetidas veces, ocasiona un importante descenso en la productividad general de trabajo.

Por otro lado, en el proceso de selección, durante las fases de entrevista, muy comúnmente pueden cometerse errores que son difíciles de detectar y erradicar: aquellos que se originan en la aceptación o rechazo del candidato, por factores ajenos a su desempeño potencial.

Es posible que el entrevistador se deje guiar por factores subjetivos que son inaceptables. Puede existir, incluso, el peligro de "guiar" al candidato a responder de la manera que el entrevistador desea. El resultado final es una evaluación totalmente imprecisa, sin base alguna, redundando, nada menos que en el rechazo de personas idóneas o –igualmente grave– en la contratación de personas inadecuadas para el puesto.

A manera de reflexión se expresa lo siguiente:

- Los entrevistadores que emplean información limitada sobre un candidato, están más sujetos a sensaciones totalmente subjetivas.

- *CUANDO UN PROFESIONAL DE LA SELECCIÓN ALBERGA PREJUICIOS CONTRA CIERTOS GRUPOS SOCIALES, NO SÓLO FALTA A LA ÉTICA DE SU PROFESIÓN, SINO QUE DAÑA TAMBIÉN LA IMAGEN DE SU EMPRESA Y PERJUDICA SUS PROPIOS INTERESES.*

Por otro lado, en el proceso de selección, durante las fases de entrevista, muy comúnmente pueden cometerse errores que son difíciles de detectar y erradicar: aquellos que se originan en la aceptación o rechazo del candidato, por factores ajenos a su desempeño potencial.

Es posible que el entrevistador se deje guiar por factores subjetivos que son inaceptables. Puede existir, incluso, el peligro de "guiar" al candidato a responder de la manera que el entrevistador desea. El resultado final es una evaluación totalmente imprecisa, sin base alguna, redundando, nada menos que en el rechazo de personas idóneas o –igualmente grave– en la contratación de personas inadecuadas para el puesto.

A manera de reflexión se expresa lo siguiente:

- Los entrevistadores que emplean información limitada sobre un candidato, están más sujetos a sensaciones totalmente subjetivas.

- *CUANDO UN PROFESIONAL DE LA SELECCIÓN ALBERGA PREJUICIOS CONTRA CIERTOS GRUPOS SOCIALES, NO SÓLO FALTA A LA ÉTICA DE SU PROFESIÓN, SINO QUE DAÑA TAMBIÉN LA IMAGEN DE SU EMPRESA Y PERJUDICA SUS PROPIOS INTERESES.*

- El entrevistador puede caer en la tentación de desviar el tema de objeto, llevando al candidato a un terreno ajeno al de la selección, obteniendo información irrelevante y morbosa que pueda atentar contra su imagen.

En consecuencia, es necesario que el seleccionador se someta a un adiestramiento y supervisión adecuados, y a una autocrítica que busque el conocimiento de sí mismo, contribuyendo en su objetividad y evitando así contaminaciones en la selección.

1.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS Y LEGALES

Toda Organización deberá fijar políticas claras y eficaces sobre la admisión de su personal, tales como: estabilidad laboral, disponibilidad de horario, antecedentes sindicales, contratación de familiares, recontrataciones, etc., apegándose siempre a la Ley Federal del Trabajo que, además, incluye otros elementos de ética social a los que otorga obligatoriedad legal (Stanton, 1985). Se cita, para ilustrar, el Artículo 3º de dicha ley:

"El trabajo es un derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el ediestramiento de los trabajadores". (Ramírez, F., 1992).

Este artículo expresa que el trabajo debe dignificar a la persona que lo realiza, independientemente de sus características naturales.

Por eso, es necesario que la empresa plantee políticas flexibles, modernas e inteligentes que aporten enfoques más sociales y humanos a su proceso de selección.

Entre los grupos sociales que la empresa puede considerar de interés preponderante, se cuentan las mujeres, los afectados de diferentes incapacidades físicas y mentales, los exconvictos, los jóvenes y los ancianos, y la gran masa de personas insuficientemente educadas, pero con gran deseo de trabajar que constituyen en tantos países latinoamericanos el núcleo básico de la población económicamente activa.

Las políticas de selección, por tanto, deberán basarse siempre en principios éticos y legales que permitan iguales oportunidades de empleo en cualquier grupo minoritario, respetando específicamente su intimidad y sus derechos humanos, ya que las formas de solicitud, por ejemplo, piden información que puede tomarse como una invasión a la vida privada. Lo mismo se puede decir de ciertos test, en especial de los inventarios de personalidad, que requieren que el que se examina revele opiniones y sentimientos sobre asuntos íntimos de su vida; por lo que en muchas Organizaciones han encontrado conveniente formular políticas sobre el uso de información que pueda ser considerada como íntima y reveladora, así como la identidad de quienes deberán tener acceso a esta información. (Stanton, 1985).

Ahora bien, en cuanto a las prácticas equitativas para el empleo, las luchas que se han venido desarrollando en torno a la discriminación por el sexo, han dado como resultado casos interesantes. Las mujeres, por ejemplo, han solicitado puestos de mecánicos que en los anuncios clasificados usualmente van dirigidos a hombres, quienes, a su vez, están solicitando empleos como telefonistas o sobrecargos, trabajos que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres.

Por otro lado, en un esfuerzo por asumir una mayor responsabilidad para aliviar algunos de los problemas de la sociedad, ciertas Organizaciones han aceptado el ingreso a su fuerza de trabajo, a individuos que han salido de hospitales para enfermos mentales y prisiones, así como personas de la

tercera edad, mediante un convenio con el Instituto Nacional de la Senectud o la Secretaría de Gobernación.

Naturalmente, estos individuos necesitan ayuda de muchos tipos, pero quizá ninguna sea tan importante para ellos como conseguir un empleo. Estas personas no sólo pueden desempeñar su trabajo tan eficientemente como otros, sino que además es menos probable que renuncien a él voluntariamente.

CAPÍTULO II
EL PREJUICIO

Una de las grandes luchas que la ciencia y el hombre han tenido a través del tiempo, es la de deshacer los prejuicios que se han ido formando en el devenir histórico. El hombre, por naturaleza, es capaz de emitir juicios básicamente emocionales, ya sea por falta de datos objetivos, por incapacidad real o por algún beneficio cualquiera.

Así, se han ido acumulado en el acervo de conocimientos populares y aún científicos, una serie de prejuicios que encadenados forman una barrera para el progreso.

El prejuicio, considerándolo como una actitud negativa, puede llevar al hombre que lo posee a un estrechamiento en sus horizontes, a limitarse a vivir en un grupo, con el cual se sienta o quisiera sentirse identificado, y en ciertos casos a discriminar a grupos minoritarios a los que siente inferiores o amenazantes. Intrínsecamente, puede ser negativo, al no permitir que el ser humano realice completamente, todo su caudal potencial viéndose obstaculizado por una serie de barreras que limitándolo, le impide ver el mundo tal cual es, es decir, le produzca un vicio en el juicio de la realidad.

El prejuicio puede proporcionar una excusa o racionalización para ejercer explotación económica o dominación política; puede facilitar al hombre justificarse a sí mismo de actos que ordinariamente no se

atrevería a ejecutar; puede otorgar a las personas que se encuentran en la cumbre de la escala social una aparente superioridad sobre los grupos minoritarios.

Sin embargo, nadie está exento de caer en él. Para poder estudiarlo, es necesario adquirir una posición altamente objetiva, con el fin de no ser víctima de él, es decir no caer en el mismo error que se examina; es fácil que suceda esto, ya que la misma indignación experimentada ante el trato de ciertos grupos con respecto a otros, puede volvernos perjudicados del prejuicio.

La revisión de este tema es por demás interesante, debido a lo cual, en este capítulo, se muestran los principales aspectos psicosociales y culturales que intervienen en su dinámica y naturaleza, con el fin de entenderlo y asumirlo como un factor inherente a nuestra sociedad.

II.1 MECANISMOS SOCIOCULTURALES

El diccionario de la Academia Española define al prejuicio como la acción de prejuzgar, es decir, "juzgar de las cosas antes del tiempo oportuno o sin tener de ellas cabal conocimiento".

En esta definición no hay referencia alguna a los aspectos actitudinales o afectivos de la conducta humana. En cambio, los psicólogos sociales consideran esta faceta actitudinal como algo esencial al prejuicio, describiéndolo principalmente como una actitud, es decir, como algo más que un mero juicio especulativo. Fuera de esto, resulta ser una actitud negativa o desfavorable, contra alguien o contra algo, más que a favor de.

Sin embargo, para que tal actitud negativa pueda ser llamada prejuicio ha de implicar carencia de fundamentos objetivos.

Para Allport (1962), el prejuicio ha sufrido un cambio en su significado desde el periodo clásico, existiendo así, tres etapas en su transformación:

1. En la antigüedad, *preajudicium* quería decir precedente, o sea, un juicio que se basa en decisiones y experiencias previas.
2. Más tarde, el término adquirió en inglés la significación de un juicio formado antes del debido examen y consideración de los hechos, un juicio prematuro o apresurado.

3. Finalmente, el término adquirió su matiz emocional actual, aludiendo al estado de ánimo favorable o desfavorable que acompaña a ese juicio previo y sin fundamentos.

De este modo, Allport (1962), define el prejuicio como "una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a su grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose, por lo tanto, que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo".

Cuando se habla de prejuicio, se tiene en mente lo que se conoce como prejuicio negativo, o sea, la antipatía hacia ..., pero existe también lo que se conoce como prejuicio positivo, que sería una inclinación o predisposición emocional inflexible hacia un grupo, persona, cosa o idea. Es muy común y más generalmente aceptado. Entre las personas en las cuales el prejuicio positivo es más claro, están aquellas fanáticas de un partido político o de una religión, o simplemente un equipo deportivo, que no pueden dar razones concluyentes de su favoritismo.

Otro de los factores importantes en el prejuicio es el estereotipo. "Un estereotipo, ya sea favorable o desfavorable, es una creencia exagerada que está asociada a una categoría. Su función es justificar (racionalizar) la conducta en relación a esa categoría", Allport (1962). El estereotipo actúa, a la vez, como un recurso justificatorio para la

aceptación o el rechazo categórico de un grupo, y como un recurso selectivo o "pantalla" que asegure el mantenimiento de la simplicidad en la percepción y en el juicio.

Los estereotipos son frecuentes y cumplen una función muy importante en la transmisión del prejuicio a los niños. Por ejemplo, cuando el niño aprende la categoría negro, si los padres o educadores son prejuiciosos contra estos, enseñarán junto a la categoría negro los estereotipos usuales como: ociosos, ignorantes, inferiores. Los estereotipos no responden a una observación real. Es posible que haya un negro ocioso, ignorante, pero el estereotipo se caracteriza por incluir a todo el grupo. Un señor que haya tenido un problema comercial con un judío o un chino, es posible que piense que éste es deshonesto, pero puede generalizar y decir que todos los judíos y chinos son deshonestos. La mayoría de la gente, justifica su antipatía por medio de estereotipos, y cuando alguien les pregunta el por qué de su antipatía hacia determinado grupo, contestan con un rosario de estereotipos.

Del mismo modo, según Kimball Young (1969), el prejuicio es, específicamente, el conflicto entre grupos caracterizado por marcados rasgos endogrupales y exogrupales. El aspecto esencial consiste en dar y aplicar un nombre estereotipado o rótulos de diferencia a los

miembros de un grupo particular. El individuo de un exogrupo es llamado primero según el nombre del grupo y luego como persona.

Un juicio erróneo suele confundirse con un prejuicio. Los prejuicios se hacen tales solamente cuando no son reversibles bajo la acción de conocimientos nuevos. Un prejuicio, a diferencia de una simple concepción errónea, se resiste activamente a toda evidencia que pueda perturbarlo. Estamos propensos a reaccionar emocionalmente cuando se amenaza a un prejuicio con una contradicción. El prejuicio étnico es una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible.

Asimismo, como lo apoya Young (1969), un estereotipo es un concepto falso. Se emplea una frase o palabra para adjudicar a una persona o grupo características generales o abstractas que el razonamiento correcto o la investigación científica no confirma.

Según Young (1969), un estereotipo que fomenta un prejuicio es sustentado por una variedad de mitos, leyendas e ideologías. Por consiguiente, para comprenderlo, se deben examinar sus raíces históricas. Ya que cualquier pauta de prejuicio existe en cualquier lugar del mundo, se ve notablemente aclarada cuando se la examina desde el punto de vista histórico. El prejuicio no es más que un caso especial de conflicto entre grupos, el conflicto que se revela en una lucha por

determinados valores, siendo el propósito inmediato de las fuerzas opuestas neutralizar, perjudicar o eliminar a los rivales.

Desde el punto de vista histórico, los objetos del prejuicio están determinados por la configuración particular de valores conflictivos y grupos opuestos. En el prejuicio tal y como se presenta en las culturas contemporáneas, pueden reconocerse muchas y diferentes influencias que contribuyen a su formación, todas ellas con una historia relativamente larga. A veces, supuestas diferencias raciales proporcionan el símbolo fundamental del conflicto. Por ejemplo: en lo que a los blancos se refiere, la esclavitud y la colonización deben haber reforzado por lo menos (si es que no la crearon) la noción de jerarquía racial en la que los pueblos de piel oscura ocupan la posición inferior. Tal es el caso de algunos escritores españoles que, durante la época de la Conquista de América, negaron a los americanos una humanidad igual a la de sus conquistadores.

Sin embargo, en algunas personas del mundo, las relaciones entre grupos étnicos consiguieron una vía más favorable, y el prejuicio desempeñó un papel de menor importancia. Éste es el caso de Brasil, país con cierto grado de prejuicio, pero mucho menor que en otras partes. Freyre (1933, citado por Klineberg, 1976), señala algunas causas de esa actitud relativamente más amistosa. En primer lugar, los portugueses que se establecieron en Brasil hablan mantenido durante

siglos contacto con conquistadores de piel oscura (los moros), lo cual les predisponía a una actitud incluso de respeto. Habían aprendido a apreciar a otras mujeres de tez más oscura, por lo que resultaron muy frecuentes los matrimonios con indias y, más tarde, con negras. El hecho de que la mayoría de los portugueses que emigraron a América lo hicieran sin sus familias, al contrario de lo que ocurrió con los colonizadores de la mayor parte de América, facilitó el proceso. Además, el que Brasil operara a sus esclavos pacíficamente y no como consecuencia de una guerra civil, contribuyó indudablemente a que la transición a un nuevo tipo de relación fuera más temprana y más suave. Está claro que, el proceso de un país determinado, la historia de los conflictos étnicos ayuda a explicar el patrón de aceptación y de rechazo que prevalece hoy.

A su vez, Klineberg (1976), considera que la existencia del prejuicio y de la discriminación confiere ciertas ventajas muy definidas y prácticas a la mayoría dominante. Una ventaja que surge en forma clara e inconfundible es, precisamente, la económica. Ya que la investigación indica claramente que el aprendizaje se produce con más facilidad y eficacia cuando está motivado y cuando va acompañado de ciertas satisfacciones que refuerzan su proceso, en el caso del prejuicio, es posible que el refuerzo más importante proceda de los beneficios que del mismo parecen derivarse: los fines prácticos a que pueden conducir el prejuicio y la discriminación. Entre éstos fines es muy

probable que los beneficios económicos tengan un papel predominante; para algunos teóricos (marxistas o deterministas económicos) constituyen el único factor significativo.

Un breve resumen de ese argumento lo brinda Cox (1948, citado por Allport, 1962): "El prejuicio racial es una actitud social propagada entre la gente por una clase explotadora, a fin de estigmatizar a algún grupo como inferior, de modo que tanto la explotación del grupo como la de sus recursos puedan justificarse". Como por ejemplo, Klineberg (1976), dice que los factores económicos han desempeñado en el pasado y actualmente un papel dominante en las relaciones entre el negro y el blanco, dejando al negro en posición de inferioridad, de suerte que no se convierta en rival activo del blanco.

Lo anterior está muy relacionado con el concepto del racismo que nos propone Albert Memmi (1972): "El racismo es la valoración, generalizada y definitiva de unas diferencias, reales o imaginarias, en provecho del acusador y en detrimento de su víctima, con el fin de justificar sus privilegios o agresión". Por tanto, considera que en toda actitud racista intervienen cuatro elementos importantes:

1. Insistir en las diferencias, reales o imaginarias entre el racista y su víctima.

2. Valorizar estas diferencias en beneficio del racista y en perjuicio de su víctima.
3. Esforzarse en llevarlas a lo absoluto, generalizándolas y afirmando que son definitivas.
4. Legitimar una agresión o un privilegio, efectivos o eventuales.

Por otro lado, es conocido el hecho de que la religión ha sido un factor dominante. Según Young (1969), el prejuicio religioso ha sido una de las formas más difundidas de la intolerancia y la discriminación. La identificación religiosa quizá sea, en la actualidad, menos importante para la mayoría de la gente que en la Edad Media, pero el clima de opinión creado por las enseñanzas pasadas se modifica con dificultad, aun cuando las circunstancias hayan cambiado.

Otro factor significativo asociado con el prejuicio, es el incremento de nacionalismo y de los sentimientos de identidad nacional que surgen, principalmente, durante periodos de guerra o conflictos políticos con otras naciones. Bettelheim (1975), considera que la identificación nacional es alabada como creadora de solidaridad social, participación en una empresa común y sentimiento de pertenecer a algo, y que por desgracia, un nacionalismo "sano" conduce fácilmente a una

patriotería exagerada, que es no sólo un "por nosotros" sino un "contra ellos".

Ahora bien, sociólogos y antropólogos adjudican importancia primaria a aspectos socioculturales en la explicación del prejuicio. Un ejemplo de estos factores es el fenómeno que Klineberg (1976), nombra como "urbanización". "A pesar de que la gente desea tener relaciones pacíficas y amistosas con sus semejantes, esta tendencia ha sido severamente bloqueada por la mecanizada cultura actual; en especial por la cultura de nuestras ciudades que provoca mucha inseguridad e incertidumbre". Pero ¿qué tiene que ver esta inseguridad urbana con el prejuicio? Por un lado, como "hombre masa", seguimos las condiciones de los tiempos. Los reclamos al esnobismo que hace la propaganda nos afectan profundamente. Queremos más mercaderías, más lujo, más status. Los patrones que nos imponen los anunciantes nos incitan a despreciar a la gente pobre, que no alcanza el nivel prescrito de existencia material. De aquí que consideramos con desprecio a los grupos económicamente "inferiores".

Con respecto a esto, Young (1969), nos dice que una de las influencias culturales de mayor importancia para la formación del prejuicio, es el ordenamiento de las relaciones de endogrupo y de exogrupo a lo largo de la escala de superioridad. Este ordenamiento de

las diferencias entre grupos representa esencialmente diferencias de status.

El fenómeno de endogrupos y exogrupos es aquel que es representado por la amigabilidad dentro del grupo al que un sujeto se siente pertenecer (endogrupo) y el de la hostilidad contra aquellos que no pertenecen al mismo (exogrupo). Este ataque común contra el extraño suele borrar las hostilidades dentro del grupo y unir, por lo menos transitoriamente, a todos sus miembros. Desafortunadamente, el rechazo entre endogrupo y exogrupo se agudiza muchas veces cuando el contacto entre ambos grupos se incrementa. Es verdad que bajo muchas condiciones, varios prejuicios y estereotipos disminuyen debido a que ambos grupos se llegan a conocer mejor y se dan cuenta de que en realidad son menos diferentes de lo que suponían. Sin embargo, esto es verdadero siempre y cuando los conflictos entre ambos grupos no tengan una base de tipo económica. Ya que si ambos grupos tienen valores diferentes y están en situación de competencia (empleos, viviendas, etc.), el contacto entre ambos puede incrementar el conflicto.

El factor más importante es el tipo de contacto. De aquí se concluye que el contacto apropiado que ha sido llamado como "status-igualitario" reduce el prejuicio, así como el antagonismo entre grupos.

No obstante, este contacto pocas veces es encontrado en situaciones reales de la vida diaria.

El prejuicio también es una norma social. Cumple una función protectora al mantener a las personas segregadas y en niveles o lugares adecuados, de acuerdo con ciertas convenciones. En otras palabras, el prejuicio también cumple una función de aislamiento social (Young, 1969).

Un aspecto muy importante del status relacionado con la discriminación y el prejuicio es lo que E. S. Bogardus (1928, citado por Klinenberg 1976), denomina "distancia social"; expresión que representa la idea de una ubicación dentro de una gradación del propio grupo y sus valores respecto de los propios de otro grupo. La distancia social supone las relaciones de una ordenación jerárquica.

Según Young (1969), indica una tendencia a dirigirse hacia un objeto o persona, o bien a evitarla. La distancia social significa no un simple aislamiento espacial, sino el aislamiento –mucho más importante– de las ideas y actitudes.

Finalmente, Allport (1962) propone que combinado el énfasis histórico con el sociocultural, tenemos la teoría del prejuicio que lo

explica por la existencia de pautas de la *comunidad*. Aquí se acentúa el etnocentrismo básico de todo grupo.

Esta posición, que combina la historia y la sociología, nos dice que los individuos no pueden menos que adoptar los juicios de sus antepasados, viendo a cada exogrupo a través de la pantalla de la tradición.

II.2 MECANISMOS PSICODINÁMICOS

Erich Fromm (1963), sostiene que una de las características de la "naturaleza humana" es que el hombre encuentra su felicidad y la realización plena de sus facultades únicamente en relación y solidaridad con sus semejantes. No obstante, "amar al prójimo no es un fenómeno que trasciende al hombre; es algo inherente y que irradia de él; sin embargo, el impulso destructor es el resultado de la vida no vivida. Aquellas condiciones individuales y sociales que provocan el bloqueo de la energía propulsora del cual surgen las distintas manifestaciones de lo malo".

Duda uno, al mirar retrospectivamente, de esa capacidad inherente de amar y fácilmente se inclinaría a pensar que es todo lo con-

trario, es decir, que en el hombre existe una capacidad inherente de destruir.

Sigmund Freud (1920), combinó las bases clínicas especulativas en una teoría de los instintos que establecía dos cualidades en la mente: una autodestructiva, el "instinto de muerte" (el cual puede volverse hacia el mundo exterior y así convertirse en un instinto destructivo), y una cualidad para buscar objetos, esforzándose por unidades más altas, "el eros". La objeción de que en realidad no hay una conducta puramente autodestructiva o puramente objetal es vencida asumiendo que el fenómeno mental real está compuesto de varias "mezclas" de estas cualidades.

Casi todos los estudiosos del fenómeno del prejuicio están de acuerdo en que uno de los factores más importantes que se han encontrado en la personalidad del prejudicado es una falla en el proceso de la identificación. (Baumgarten, 1962).

Sigmund Freud (1913), dice que la "identificación es conocida en el psicoanálisis como la manifestación más temprana de un enlace afectivo hacia otra persona, y desempeña un importante papel en la prehistoria del complejo de Edipo". La identificación es, además, desde un principio, ambivalente, y puede concretarse tanto en una exteriorización cariñosa, como en el deseo de supresión. Se comporta

como una ramificación de la primera fase, la fase oral de la organización de la libido, durante la cual se incorporaba al objeto ansiado y estimado comiéndoselo, y al hacerlo así lo destruía. Los procesos de integración que sufre un individuo a través de su vida, y que tienen como base una serie de identificaciones, son esenciales para la construcción del carácter, dependiendo de la "experiencia acumulada gracias a la capacidad del ego para integrar dichas identificaciones con las vicisitudes de la libido, con las aptitudes desarrolladas a partir de nuestras dotes y con las oportunidades que se ofrecen en los papeles sociales".

No todos los sujetos con problemas de identificación son prejuiciados, pero si todos los verdaderos prejuiciados presentan este problema en alguna etapa de su evolución psicosexual.

Para Sigmund Freud (citado por Erikson, 1963), el yo se forma a partir de una diferenciación del *ello*, para esto, la identificación juega un papel importante en su proceso de construcción y su naturaleza dependerá de las personalidades que rodeen al infante, por lo tanto, es de suponerse que si en ellas prevalece hostilidad y rechazo, es factible que este yo en formación, presente anomalías en su desarrollo.

Si los objetos que el niño necesita para su desarrollo son hostiles o rechazantes, el niño es incapaz de asimilarlos adecuadamente y, desde esa temprana edad, incorpora hostilidad junto con el alimento.

El crecimiento del yo, habiéndose visto afectado en su estadio inicial, no puede lograr un desarrollo pleno puesto que lleva una grieta en su estructura. Más tarde, a los tres años de edad, el infante está ocupado en la tarea de delimitarse a sí mismo como algo diferente de las cosas y las personas que lo rodean, es cuando comienza a interesarse por las similitudes y las diferencias entre las personas que constituyen su mundo.

Con el tiempo, el niño puede tener un cierto sentido de sí mismo como persona y, en un sentido de su madre y padre, hermanos, hermanas, compañeros de juego, como algo fuera de los lazos de sí mismo... el crecimiento del yo significa el desarrollo de un sentido de separación, y éste es tan gratificante como doloroso. Es gratificante sentirse separado y por lo tanto autónomo, pero es doloroso en ciertos momentos encontrarse a sí mismo fuera de otros y solo.

A los cuatro años, el niño comienza a tener una idea de sí mismo mucho más clara ya que a través de hacer comparaciones va definiendo su propia posición, clase o grupo al cual pertenece; esta épo-

ca coincide con la enseñanza de hábitos de limpieza en los niños. (Erikson, 1963).

Asociado a esto, se ha encontrado que las personas con alto grado de prejuicio, presentan rasgos de autoritarismo, es decir, son apegados a la disciplina, a la estratificación social bien definida, etc., por lo tanto, presentan una rigidez muy especial, sólo dentro de la cual pueden moverse libremente. Estas personas, por lo general, hacen mucho énfasis en el control de esfínteres en sus hijos, temprana y eficientemente. Toda suciedad es repulsiva y los disciplina tal como ellos fueron disciplinados, siendo en su etapa adulta partidarios de las órdenes sociales bien delimitadas. (Adler, 1968).

Consecuentemente, cuando el ambiente en el que se cría al niño no valoriza altamente las estratificaciones sociales, no exagera el énfasis en la limpieza, la disciplina y el orden, el niño alcanza una identidad más adecuada, es más flexible y tiene mayores oportunidades de ejercitar sus capacidades mostrando, además, interés en aquellas personas que tienen rasgos diferentes a los suyos, considerándolos como poseedores de aspectos negativos y también positivos.

Cuando el niño entra en el periodo edípico, una de las identificaciones (aunque puede ser más de una) más importantes tiene lugar. Ésta llevará a la posterior formación del *superyo* o conciencia moral.

Es esencial para la solución adecuada de esta etapa, que el niño se sienta querido, por encima de los berrinches y conducta que pueda mostrar. Una identificación psicosexual apropiada va a ser la base en la que se sustente toda la madurez genital posterior. (Erikson, 1963).

Algunos individuos pasan al periodo de latencia con el conflicto edípico reprimido, sin resolver, llegando a la fase de adultez con una deficiencia de identificación importante que, en muchos, casos puede llevar a trastornos graves de la personalidad. El complejo de Edipo siempre tiene sus variantes dependiendo de la persona y de su posición dentro de la familia.

S. Freud (1900), describe el proceso edípico en los siguientes términos: "el niño lleva a cabo muy tempranamente una carga de objeto, que recae sobre la madre y tiene su punto de partida en el seno materno. Del padre se apodera el niño por identificación. Ambas relaciones marchan paralelamente durante algún tiempo, hasta que, por intensificación de los deseos sexuales, orientados hacia la madre, y por la percepción de que el padre es un obstáculo opuesto a la realización de tales deseos, surge el complejo de Edipo. La identificación con el padre toma entonces un matiz hostil y se transforma en el deseo de suprimir al padre para sustituirle cerca de la madre. A partir de aquí se hace ambivalente la relación del niño con su padre, como si la ambivalencia, existente desde el principio de la identificación, se exte-

rriorizara en este momento. La conducta ambivalente con respecto al padre, y la tierna aspiración hacia la madre, considerada como objeto, integran para el niño el contenido del complejo de Edipo, simple, positivo”.

Al llegar a la destrucción del complejo de Edipo, tiene que ser abandonada la carga de objeto de la madre, surgiendo una identificación con el padre. Este último resultado es el que se considera normal, y permite la conservación de la relación cariñosa con la madre. El naufragio del complejo de Edipo afirmaría así la masculinidad en el carácter del niño. En forma totalmente análoga, puede terminar el complejo de Edipo en la niña por una intensificación con la madre (o por el establecimiento de tal identificación), que afirmaría el carácter femenino del sujeto.

Si el niño encuentra hostilidad y frustración por parte de sus padres, difícilmente podrá identificarse con alguno de ellos, arrastrando en los siguientes estadios de su vida una búsqueda constante de identificación, tornándose, en consecuencia, ambivalente e inseguro de su persona y su valor.

Esta vicisitud no necesariamente conduce a que un individuo se vuelva un prejuiciado verdadero; esto puede ocurrir cuando poniendo en movimiento mecanismos de defensa a fin de combatir u ocultar su

debilidad, utiliza el prejuicio para descargar, por medio de racionalizaciones, los conflictos íntimos y la reprimida hostilidad que le perturban.

Hasta aquí se han tratado los factores endógenos del desarrollo psíquico que pueden provocar la formación de una personalidad prejuiciada, a continuación se examinarán los factores exógenos que ayudan a la integración de esta tendencia.

Más que enseñarles un prejuicio determinado a los niños, los padres por lo general, ayudan a que el niño desarrolle uno propio. (Baumgarten, 1962).

Los niños son seres muy necesitados del afecto de los padres, y poco a poco aprenden una serie de pautas de conducta que saben les agradan; comienzan a copiar sus gestos y actitudes generales, sin tener conciencia de que lo están haciendo.

De manera que si sus padres manifiestan algún tipo de rechazo, ya sea verbal o actitudinal hacia determinado grupo social, el niño tiene abierto ya el camino hacia el prejuicio; pero lo que es sutil en el asunto, es que el niño no sólo aprende a rechazar al negro, al indígena, al drogadicto, a la prostituta, al homosexual, etc., sino que, incluso, asimila a la par que debe rechazar a cualquiera que sea distinto de

él, porque ha entendido lo que subliminalmente se esconde, es decir, que ellos son mejores que cualquier otro grupo.

Sigmund Freud (1914), dijo una vez: "en la abierta antipatía y aversión que la gente siente hacia los extranjeros con quienes debe tratar, se reconoce la expresión del amor a sí mismos, del narcisismo". Estos niños captan bien la expresión narcisista de los padres y comienzan a seleccionar su grupo; incrementan su sentido de identidad definiéndose por la clase social, posición económica, color, religión, aspecto que alcanza su máximo desarrollo en la adolescencia.

Los niños pueden repetir una serie de estereotipos como insultos, porque se dan cuenta que molestan, sin tener consciencia ni conocimiento de lo que realmente quieren decir. No existen niños prejuiciados, lo que sucede es que mediante un largo proceso formativo, aprenden a desarrollar actitudes que posteriormente los llevan a ello. (Baumgarten, 1962)

Ahora bien, los rasgos y factores que los niños van reconociendo en la gente, ya sean parecidos o no, van a formar parte del acervo de conocimientos y datos que el niño manejará en una forma inconsciente. Una prueba de esto está en el hecho de que posteriormente un sujeto puede negar abiertamente ser prejuiciado, pero toda su conducta demuestra que rechaza consistentemente cierto tipo de personas

que por muchos motivos le son desagradables, les temen, los consideran peligrosos, etc., sin que estas motivaciones lleguen a la esfera de lo consciente.

No sería correcto, sin embargo, afirmar que todas las semillas las obtiene el niño de sus padres y de su forma particular de educar, muchos de los gérmenes los obtiene el niño fuera del hogar, es decir, con los compañeros de juego, en la escuela, etc.

Muchas veces, los maestros hacen sutiles diferencias entre los alumnos, porque con base en sus concepciones prejuiciadas, seleccionan arbitrariamente a sus alumnos.

Cuando la infancia termina y se inicia un periodo más complicado de la vida, en cuanto a las relaciones con el mundo exterior se refiere, el niño lleva ya una estructura total que se va a ir desarrollando a través de estos contactos hasta convertirlo en hombre.

Además de la identificación, existen otros aspectos que han sido asociados psicodinámicamente al prejuicio, tales como la agresión y la frustración. (Baumgarten, 1962)

En 1920, Sigmund Freud escribió un ensayo titulado: "Más allá del principio del placer", en el cual postulaba el *instinto de muerte*.

Decía Freud: "... la meta de toda la vida es la muerte". Y que con igual fundamento lo inanimado era antes que lo animado. Existen instintos conservadores dentro del organismo que tienden a mantener un estado permanente invariable dentro de él. Han sido influencias exteriores las que han producido cambios en la estructura, promoviendo la evolución. Todos los instintos de conservación pretenden mantener el organismo en un estado con el fin de que llegue a su meta, es decir, la muerte. Son instintos que evitan que el organismo adelante su destino final. Concibió así, dos instintos básicos:

a) Sexuales, de conservación del Yo y del objeto de la vida.

b) De muerte, que pueden encontrarse en el Yo.

Los instintos sexuales serían los instintos de vida, ya que a través de ellos el sujeto se perpetúa (las células germinativas son portadoras totales de nuestro ser en la procreación).

De los instintos de muerte se derivan las tendencias agresivas en el individuo, ya sea que éstas se dirijan hacia sí mismo o hacia el mundo circundante.

Erich Fromm (1963), por otro lado, dice que: "La posición tomada por la ética humanista, de que el hombre es capaz de conocer aquello

que es bueno y de actuar de acuerdo con ellos sobre la base de la fuerza de sus potencialidades naturales y de su razón, sería insostenible si fuera cierto el dogma de la maldad innata del hombre". Muchos partidarios de la ética humanista, conciben al hombre como un ser innatamente bueno, y que el impulso destructor no es parte de su naturaleza. Fromm señala que este dualismo ha sido uno de los temas clásicos de la filosofía de occidente, indicando que la concepción de maldad del hombre ha sido objeto de la ética autoritaria, y que la conceptualización de su bondad innata ha sido de la ética humanista.

Mientras que para Freud existen dos instintos en el hombre: los de vida y los de muerte, que pugnan dentro del individuo para el predominio, proyectándose los impulsos destructivos al exterior y viceversa; Fromm sostiene que no es así, sino que la persona que es altamente destructiva, lo es tanto externa como internamente, argumentando que existen dos tipos de odio: el odio reactivo o racional y el odio irracional o condicionado por el carácter. El odio reactivo es la reacción de una persona frente a una amenaza a la libertad, a la vida o a ideas suyas o de otras personas. Su premisa es el respeto por la vida. El odio racional posee una importante función biológica: es el equivalente afectivo de la acción encaminada a proteger la vida; cobra existencia como una reacción frente a amenazas vitales y cesa cuando la amenaza ha sido eliminada; no es lo opuesto, sino el concomitante del impulso de vivir.

El odio condicionado por el carácter es diferente en cualidad. Es un rasgo de carácter, una disposición constante para odiar; se halla siempre en estado latente en la persona que es hostil, en lugar de ser una forma de reaccionar con odio frente a un estímulo exterior.

Fromm (1963), dice que no existe una dualidad de instintos dentro del hombre pugnando por el predominio, sino que existe una transformación de uno en otro. Es decir, en el hombre existe la potencialidad de amar, lo que podría denominarse *potencialidad primaria*, si ésta, por la naturaleza misma de las potencialidades, no llega a desarrollarse, aparece la potencialidad destructiva o *potencialidad secundaria* que llega a una existencia manifiesta únicamente en caso de haber condiciones anormales o patógenas.

Uno de los estudios más importantes que se han realizado sobre la agresión, lo constituye el ensayo titulado "Frustración agresión" de Dollar, Miller, Doob, Mowrer y Sears. (1963)

El postulado básico de este trabajo radica en que la agresión es siempre una consecuencia de la frustración. Los autores entienden por frustración algo así como una interferencia en la aparición de una respuesta meta en el momento preciso de la secuencia de conducta. Se asume que cuando se presenta una agresión, se produce por una

frustración, pero no es tan evidente determinar ante una frustración qué tipo y grado de agresión resultará inevitablemente.

Para que exista una frustración, deben presentarse dos cosas específicas: a) se debe esperar que el organismo realizará ciertos actos; y b) que estos actos han sido interferidos.

Las respuestas agresivas no siempre se manifiestan en movimientos abiertos, sino que pueden existir en el contenido de una fantasía o sueño o en un bien pensado plan de venganza.

Puede dirigirse al objeto causante o desplazarse a alguna fuente inocente o hacia sí mismo, como el masoquismo, martirologio o suicidio. El blanco de la agresión puede ser animado o inanimado.

La agresión debió ser un mecanismo de supervivencia y un criterio de selección natural en el hombre de las cavernas, a diferencia del estadio actual de su evolución social donde la agresión no sirve ya de propósito a la supervivencia sino a la extinción.

Mon Pinzon (1966), por otro lado sostiene en su tesis sobre "La Psicodinámica del Prejuicio", lo anteriormene referido, quien además consideraba que el prejuicio implica un gran montaje de agresividad dirigida hacia el exterior, siendo una forma de conducta defensiva que

protege la integridad psicológica del individuo y que requiere de una estructura de personalidad de marcadas tendencias narcisistas y hostiles; por tanto ésta protección se realiza por medio de los *mecanismos de defensa*.

PROYECCIÓN

Erikson (1963), dice que en la proyección experimentamos un mal interno como si fuera externo: cargamos a personas significativas con la maldad que se encuentra actualmente dentro de nosotros.

En la dinámica del prejuicio se considera que el individuo proyecta el conflicto íntimo que sufre, es decir, el profundo aborrecimiento que siente por sí mismo, la debilidad e impotencia y, en ciertos casos, el problema de la potencialidad sexual, provocado por una identificación temprana fallida. Lo proyecta sobre un grupo de personas que, por su estructura social, racial, política, etc., son distintos a ellos, ya que necesariamente atacar a un igual sería atacarse a sí mismos.

En el prejudicado, la proyección no es suficiente para calmar la angustia que el impacto de la realidad produce sobre el aparato perceptivo yoico, puesto que necesariamente, y a pesar de la impermeabilidad producida a través del uso cotidiano de estereotipos, se

filtran datos que atacan directamente la debilidad yoica, provocada por una constitución evolutiva llena de percances y por la utilización de energía defensiva; por lo que el Yo se ve obligado a utilizar otros mecanismos de defensa.

RACIONALIZACIÓN

Con el objeto de evitar críticas sobre su conducta, el prejudiciado intenta dar una explicación irracional de sus prejuicios, defendiéndose así de la angustia que un examen introspectivo pudiera provocar. La mayoría de los estereotipos que la cultura ha proporcionado al prejudiciado no son más que racionalizaciones elaboradas a través de años de discriminación.

Como los estereotipos son utilizados en la forma de opinión, rebatirlos es vano, siempre habrá una racionalización que dependa de la anteriormente deshecha. Si se entiende esto en función de la economía del Yo, se verá que es un paso necesario que el individuo utiliza para mantener un falso equilibrio psicológico, además, como mecanismo adaptativo es muy útil.

AISLAMIENTO

Este mecanismo permite al individuo aislar partes de su pensamiento, efectividad, impulsos, y tratarlos como si no existieran. En realidad, el aislamiento facilita la proyección. Todo lo malo queda separado automáticamente de la personalidad del sujeto, incrementando la energía sobre aquellos rasgos que el individuo considera deseables (por ejemplo: competencia, cumplimiento estricto de la disciplina, responsabilidad). Con la separación de los rasgos negativos, queda también separada la capacidad semiconsciente del *insight*, provocando además una constricción selectiva de la empatía, lo que conduce a una conducta rígida, alejada, fría en cuanto a las relaciones interpersonales se refiere.

Los demás mecanismos de defensa actúan solamente como auxiliares en el fenómeno del prejuicio.

Finalmente, Pinzon (1966), señala que la dinámica del prejuicio debe entenderse en función del individuo y la sociedad en que vive. Por lo tanto, en las sociedades en las cuales se rechaza sistemáticamente a ciertos individuos, se puede llegar a grados extremos de crueldad, dada una constricción del afecto, deficiencia en la capacidad del *insight*, la propaganda y la derivación de las frustraciones sobre un

grupo determinado. Así, sociedad e individuo se ajustan para desarrollar una campaña contra un enemigo común.

Pero si la sociedad donde vive el sujeto no acepta totalmente sus prejuicios, el individuo vivirá intranquilo y buscará círculos más cercanos que estén de acuerdo con sus opiniones y creencias.

II.3 DISCRIMINACIÓN

Una vez abordado el tema del prejuicio, se enfocará ahora sobre el concepto *discriminación*; específicamente, la *Discriminación Social*.

Allport (1962), afirma que alimentar prejuicios no es necesariamente practicar discriminación. Como regla general, puede decirse que la discriminación tiene consecuencias sociales más serias e inmediatas que el prejuicio.

Existen grados en la acción negativa, desde la menos hasta la más enérgica:

1. Hablar mal. La mayoría de la gente con prejuicios habla de ellos.

2. Evitar el contacto. Si el prejuicio es más intenso, lleva al individuo a evitar el contacto con los miembros del grupo que le desagrada.

3. Discriminación. Aquí la persona con prejuicios lleva a la práctica, de modo activo, una distinción hecha en detrimento de algún grupo. Emprende la tarea de excluir a todos los miembros del grupo en cuestión de ciertos tipos de empleo, de zona de residencia, de iglesias u hospitales. La segregación es una forma de discriminación institucionalizada, impuesta por la ley o la costumbre.

4. Ataque físico. El prejuicio o discriminación, más bien puede llevar a actos de violencia o semiviolenca.

5. Exterminación. Linchamientos, *progroms*, matanzas, genocidio; marcando el grado máximo en cuanto a la expresión violenta de este conflicto.

Según Yinger (1976), la discriminación es una facultad de distinguir sutilmente, de discernir con agudeza, y también es una diferenciación injusta o Injuriosa.

William (1976), comenta: "Puede hablarse de la existencia de discriminación, cuando las personas pertenecientes a determinado grupo, por lo demás, gozan formalmente de todas las cualificaciones precisas, no son tratados de acuerdo con los códigos institucionales nominalmente universales".

Hay que subrayar que en la discriminación (social), es fundamental el hecho de que la misma se halle incrustada en las estructuras sociales y apoyada por prácticas de grupo, aun cuando viole las normas predominantes en la sociedad. "La discriminación es, pues, la persistente aplicación de criterios que resultan arbitrarios, inconvenientes o injustos según los patrones dominantes, con la consecuencia de que unas personas reciben ventajas indebidas y otras, igualmente calificadas, sufren una sanción injustificada; comparando a los que se encuentran beneficiados con los que están en situación desventajosa, se puede decir que la discriminación es por tanto "el trato desigual dado a los iguales" (Yinger, 1976).

Las formas de discriminación son tan diversas como los criterios en los que se fundamentan. Yinger (1976), propone que los tres tipos más importantes pudieran ser: la restricción de la movilidad social (negación de oportunidades), la restricción de la movilidad física (segregación) y los obstáculos a la adquisición del autorespeto total y de la armonía intrapsíquica (tales como la exigencia de una diferencia

William (1976), comenta: "Puede hablarse de la existencia de discriminación, cuando las personas pertenecientes a determinado grupo, por lo demás, gozan formalmente de todas las cualificaciones precisas, no son tratados de acuerdo con los códigos institucionales nominalmente universales".

Hay que subrayar que en la discriminación (social), es fundamental el hecho de que la misma se halle incrustada en las estructuras sociales y apoyada por prácticas de grupo, aun cuando viole las normas predominantes en la sociedad. "La discriminación es, pues, la persistente aplicación de criterios que resultan arbitrarios, inconvenientes o injustos según los patrones dominantes, con la consecuencia de que unas personas reciben ventajas indebidas y otras, igualmente cualificadas, sufren una sanción injustificada; comparando a los que se encuentran beneficiados con los que están en situación desventajosa, se puede decir que la discriminación es por tanto "el trato desigual dado a los iguales" (Yinger, 1976).

Las formas de discriminación son tan diversas como los criterios en los que se fundamentan. Yinger (1976), propone que los tres tipos más importantes pudieran ser: la restricción de la movilidad social (negación de oportunidades), la restricción de la movilidad física (segregación) y los obstáculos a la adquisición del autorespeto total y de la armonía intrapsíquica (tales como la exigencia de una diferencia

arbitraria en función del status). Estas diversas formas se dan juntas con frecuencia, y se refuerzan mutuamente, pero también se dan por separado.

Por último, apoyado por todo lo expuesto anteriormente, Klineberg (1976), considera que es difícil sobrestimar la importancia del prejuicio en cuanto a problema para las ciencias sociales. La hostilidad que engendra el prejuicio, la discriminación a que suele conducir por parte de la población dominante para con otros grupos, ha provocado tantos males que es por esto que tantos especialistas hayan dedicado sus esfuerzos a comprender y controlar esta forma de patología social.

CAPÍTULO III
HOMOSEXUALIDAD

Los grandes cambios socioeconómicos y los progresos científicos que se han dado durante el siglo XX, son responsables de diversas transformaciones en la concepción de los valores, las actitudes y el comportamiento sexual humano en distintas sociedades del mundo; pero a pesar de estos cambios y progresos, subsiste toda una herencia religiosa basada en la moralidad cristiana, donde se censura cualquier componente erótico de la naturaleza humana y todo cuanto se vincule con sus demandas sexuales.

El animal que nace está ampliamente provisto de instintos y reflejos innatos; posee una especie de educación hereditaria que le permite, en una semana o meses, hacerse autónomo; viviendo y defendiéndose según las leyes de su especie. El ser humano, por el contrario, al nacer se encuentra muy desprotegido, permaneciendo durante largo tiempo en dependencia de sus progenitores.

El embrión, al formarse, cuenta con dos potencialidades: macho y hembra, prevaleciendo normalmente durante su desarrollo una de ellas.

Al nacer, las modalidades de comportamiento y adaptación no son proporcionadas por la herencia como sucede en el caso del ani-

mal, sino que las determina la experiencia y el aprendizaje a lo largo de su vida.

La masculinidad o femineidad no son simples datos anatómicos o biológicos, sino también, cualidades que deberán aprenderse del grupo social donde se desenvuelva, por medio de modelos de comportamiento derivados de todo el conjunto de reglas, leyes, costumbres, prácticas y ritos diversos que fueron heredados por sus antepasados.

Desafortunadamente, no siempre esta herencia costumbrista y cultural proporciona a la sociedad actitudes positivas con respecto a una conducta determinada.

La sexualidad ha sido, por muchas generaciones, un tabú generador de conflictos entre el deseo y lo prohibido; fuerzas fisiológicas, emocionales, sociales y culturales la condicionan de manera muy importante. Especialmente durante la adolescencia y la niñez, estas influencias tienen como resultado una gama de diferentes actitudes y conductas en la vida adulta.

Al crecimiento y maduración sexual se vinculan sentimientos de vergüenza y culpa ante toda manifestación erótica de deseos "obscenos", acompañada de miedos, ansiedades y castigos.

Es a una edad relativamente avanzada, cuando las instituciones sociales, religiosas y legales mitigan un tanto sus celos prohibitivos, permitiendo solamente aquellas *prácticas sexuales que vayan encaminadas hacia un fin reproductor, considerándose de lo contrario una aberración.* (Sigmund Freud, 1905).

Debido a esto, prácticas como: la masturbación, cunnilingus, fellatio, fetichismo, sado-masochismo, voyerismo, homosexualismo, etc., son realizadas, la mayoría de las veces, en "secreto", pues de manifestarse abiertamente existe la creencia de que serían repudiadas por la sociedad y la persona sería considerada por lo tanto como *sucia, obscena, perversa o enferma mental.* De tal manera que la ejecución de estos deseos prohibidos irán en función del grado de represión de que sea víctima el individuo.

Una de estas "perversiones" es quizás la que mayor polémica y discriminación ha despertado en la existencia del ser humano: la homosexualidad.

La situación del homosexual en el mundo contemporáneo, merece de un estudio minucioso, ya que es un fenómeno que toca a millones de personas que presentan las disputas más graves de la sociedad.

Como realidad, el comportamiento homosexual tiene una frecuencia estadística y práctica significativa en la especie humana; como problema, debe estudiarse en el marco de una sociedad en la que tal comportamiento es objeto de fuerte represión; por lo que, en este capítulo, destinado al tema de la homosexualidad, se revisarán los principales antecedentes históricos que el homosexual ha vivido a través del tiempo, ya que para comprender el presente, es importante conocer el ayer; presentando además una exposición de las diferentes teorías que por varios años de estudio han pretendido darle una explicación a la génesis de este problema social, producto de fuerte discriminación.

III.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Diversos autores han observado la existencia de pautas de comportamiento homosexual entre los habitantes de las más variadas regiones y sociedades. Este tipo de conducta ha sido aceptada, glorificada o rechazada, dependiendo de circunstancias propias de cada época y cultura; justificadas a través de supuestas razones de origen religioso, moral, legal o científico, encubridoras de un sustrato ideológico cuyo desentrañamiento resulta difícil, ya que en algunas sociedades coincide una alta valoración de la homosexualidad masculina junto con la devaluación de la mujer como sujeto dentro del sistema

de producción. En otros casos parece coincidir la denigración de la inversión con la necesidad de aumentar la población, a fin de dominar o defenderse de ambientes hostiles. Pareciera que al igual que ante cualquier tipo de actividad humana, el sistema social adopta frente a la homosexualidad la actitud que conviene a sus propios fines en un momento dado.

Siendo la conducta homosexual tan antigua como la misma humanidad, con una ocurrencia tanto en las grandes civilizaciones como en las culturas más primitivas, lo mismo en las poblaciones griegas, romanas, egipcias, aztecas y hasta los centros urbanos actuales, las costumbres sexuales no han estado ni estuvieron alejadas de una "cierta desviación".

Ya en la antigua Grecia, el historiador Will Durant (1963), describe la aceptación de la homosexualidad por parte de los griegos, siendo los homosexuales considerados los mayores rivales de las prostitutas en Atenas. Los mercaderes importaban muchachos atractivos que eran vendidos en subastas para ser utilizados como concubinas y posteriormente como esclavos. Parecía natural a los griegos que los hombres estuvieran apasionadamente atraídos por los jóvenes varones, y era común que un hombre viejo se volviera mentor y amigo de un discípulo. Sin embargo, los códigos penales atenienses, contenían diversas leyes, todas ellas provenientes de Solón en el siglo VI a.C.,

que condenaba los abusos homosexuales. Las relaciones de los adultos eran toleradas, pero no así las de un ciudadano libre con un esclavo. También existían leyes para proteger a los niños contra la seducción de los adultos, y la prostitución de un hijo por su propio padre, siendo objeto de severos castigos. A pesar de todo ello, la práctica homosexual era vista por la opinión pública de una manera humorística.

No se sabe hasta que punto, la postura de sometimiento de la mujer griega pudo haber fomentado la conducta homosexual en el varón. La literatura se dirigía a exhortar al punto de vista masculino; la nobleza, la generosidad y el valor eran atributos del hombre. Las mujeres carecían de educación y vivían casi siempre recluidas.

En lo que respecta a una sociedad preparada en una forma exclusiva para la guerra, como era la espartana, el amor era permitido sin ningún prejuicio en cuanto al género. Se estimulaba la amistad apasionada entre los hombres para darles mayor valor en la batalla. Por otra parte, la sociedad espartana prohibió la prostitución y la mayoría de los matrimonios eran arreglados por los padres.

Posteriormente Roma, quien heredó la cultura griega y a su vez influyó durante siglos en la cultura de los demás pueblos, floreció la conducta homosexual, al decir de W. Durant con "abandono oriental".

Cuenta Will Durant (1963), acerca de la bisexualidad de Julio César, de la cual no parece existir duda alguna; de él se comenta que era atractivo aunque siempre preocupado de la delgadez de su cabellera. Casóse por varias ocasiones, algunas de ellas por razones políticas, siguiendo la costumbre de su época, su promiscuidad sexual ambivalente hizo que Curio (cónsul romano) lo llamara *omnium mulierum vir et omnium virorum mulier* (el esposo de toda mujer y la esposa de todo hombre). Julio César continuó estos hábitos a lo largo de todas sus campañas, conquistando tierras, hombres y mujeres; Cleopatra en Egipto, la reina Eunoé en Numidia y numerosas doncellas y esclavos en las Galias, de tal forma que sus soldados lo llamaban el "adultero calvo".

Petronio (escritor siglo I d.C.) retrata una sociedad sin restricciones morales cuyo único fin en la vida es la búsqueda del placer. Su principal obra, *El Satiricón*, mezcla de verso y prosa de la cual solamente sobreviven fragmentos, comienza con la seducción de un hombre joven por uno más viejo, el primero no aprende gran cosa con esta aventura y a su vez se dedica a conquistar otros menores. La obra es una sátira profunda, salvaje y realista en detalles, que probablemente sean ciertos de un segmento de la vida romana. En todo el libro no existe ideal alguno y la inmoralidad y corrupción son aceptadas con críticas.

A diferencia de lo ocurrido en la cultura griega y romana, el cristianismo trae consigo una moral sexual más estricta, heredada del judaísmo.

La vigencia de la monogamia colocó el impulso sexual dentro de ciertos límites y dio a la mujer su status actual, puesto que la iglesia obtuvo un éxito limitando el divorcio. La homosexualidad fue prohibida y hasta cierto punto perseguida desde entonces. De acuerdo con W. Durant (1963), el primer incidente de la vida del cristiano es el bautismo. Todo niño recibe al nacer el nombre de un santo con el sentido de aspirar a ser como él. Los pequeños eran enseñados desde el nacimiento a la existencia del mal en la forma del diablo. La ética cristiana sigue con el adolescente y fomenta la política del silencio en relación con el sexo, buscando continencia durante todo este periodo. En un principio, el cristianismo de la Edad Media, aceptó que las relaciones sexuales de la pareja comenzaran a partir de los 18 años de edad. Debe tomarse en cuenta que entonces el promedio de vida apenas si alcanzaba los cuarenta años y que la mortalidad infantil era altísima. A la iglesia le interesaba el incremento de la especie humana y, por tanto, se opuso a la homosexualidad por no estar destinada a la reproducción.

En contraste con el mundo cristiano, la civilización islámica tomó una actitud diferente. Aunque en un principio la fornicación y los pederastas eran castigados con la muerte, el crecimiento de la riqueza musulmana dio lugar a una ética más liberal. La sanción para la fornicación fue reduciéndose hasta treinta latigazos y, como consecuencia de esta permisividad, proliferó la homosexualidad.

En los islámicos, siempre existió un grupo de prostitutas denominados *mukhennath* que imitaban la conducta de las mujeres.

El contacto con Persia promovió la pederastia en el Islam, además de que es probable que la moral de un pueblo sea en parte una función del clima: el calor de Arabia intensificaba las pasiones sexuales y la precocidad del impulso libidinoso. La continencia prematrimonial era obligada entre los árabes; y el matrimonio casi siempre era arreglado por los padres, requiriéndose la dote de la esposa. Se permitía al musulmán casarse hasta con una judía o cristiana pero se le prohibía con una politeísta. Mahoma aceptó la poligamia para balancear el índice de mortalidad tan alto que existía.

La lucha de los cristianos contra el Islam promovida por las cruzadas, dio lugar a la demostración clara de las características de caballería de los musulmanes, quienes cumplían con su palabra más frecuentemente que los cristianos invasores, además de que

mostraban misericordia hacia los prisioneros y nunca fueron tan brutales en la toma de Jerusalén, en el año 1099.

Entre los cruzados es bastante probable que existiera la promiscuidad sexual, y es bien conocido el hecho de que cuando los templarios fueron acusados por su rey Felipe IV, uno de los delitos que se les achacaba era el de practicar la homosexualidad sin ninguna medida.

En el renacimiento, con el auge de la vida intelectual, literaria y artística en Europa, se provoca una profunda transformación, y la inversión sexual fue revivida como en la antigua Grecia. Se llegó a murmurar, e incluso acusar, sobre conductas homosexuales a hombres tan notables como Leonardo da Vinci y Miguel Ángel. El repudio social hacía que ningún artista se atreviera, como en los tiempos griegos, a declarar y defender abiertamente sus preferencias sexuales. La homosexualidad se practicaba en secreto y se negaba frente al público. Se puede afirmar que estaba presente en el Renacimiento italiano hasta la llegada del movimiento de Contrarreforma.

En los años siguientes, hubo muchos procesos y sentencias de muerte; pero ni así se logró extinguir la conducta socialmente repudiada. No existe duda de que la literatura inglesa de la época se encuentra llena de alusiones homosexuales, entre ellos, por ejemplo: Sha-

kespeare, quien escribió sonetos a un joven, y es probable que el gran escritor dudara entre el amor homosexual y el heterosexual. Christopher Marlowe escapó de ser ejecutado ante la ley, por sus prácticas homosexuales, debido a que fue asesinado en una taberna. El dramaturgo había afirmado: "Mefistófeles encontraba más bello a Fausto que a los cielos".

Otro personaje importante de fines del siglo XIX, que dio mucho qué decir acerca de su conducta y vida sexual, fue Oscar Wilde, quien después de tres juicios quedó convicto al presentarse a declarar varios homosexuales, prostitutos y chantajistas; además se desató indignación en Inglaterra en torno a aquellos que defendían al escritor en contra de la opinión pública y de los grupos conservadores encabezados por el marqués de Queensberry.

Tiempo después, y durante la Alemania nazi, de acuerdo con el libro de Hans Peter Bleuel, Hitler siempre tomó una actitud ambivalente hacia la homosexualidad. Es un hecho que el canciller alemán toleró por un largo periodo la homosexualidad del jefe de la organización paramilitar denominada S.A. *Ernest Rohm*, debido, según decía, a que su talento y conexiones políticas eran más importantes que cualquier doctrina moral. En algunos discursos de Hitler, se puede detectar una cierta nota de simpatía y pesadumbre debido a que las cualidades de ciertos homosexuales pudieran perderse para la posteridad, por la

falta de descendientes. Sin embargo, en cuanto encontró oportuno, Hitler asesinó a Rohm, argumentando pureza moral. Es decir, que no existe duda de que la objeción del nazismo a la homosexualidad era por intereses políticos.

El lugarteniente del *Führer*, Himmler, por el contrario, dramatizaba los efectos del homosexualismo en cuanto al crecimiento de la población y la sobrevivencia nacional. Es interesante hacer notar que la población homosexual alemana en 1928, de acuerdo con el sociólogo Robert Michels (citado por Durant, 1963), era estimada en 1.2 millones. No se sabe a que atribuir el incremento que se había operado en 8 años, aunque en algunas ocasiones se hablaba de la frecuencia con que ocurría en las juventudes hitlerianas.

De esta forma, es un hecho que la tendencia general en el régimen nazi fue la eliminación del homosexual. Incluso un profesor de historia y de leyes germánicas sugería restablecer la costumbre medieval de ahogar en un pantano a los homosexuales.

Ahora bien, ¿qué ha sucedido en el continente americano del cual formamos parte, con respecto de la práctica homosexual? Para contestar esta pregunta, se citarán algunas referencias hechas por varios cronistas. Aunque algunos eran lejanos a los acontecimientos directos y escribían "de oídas", hubo otros que convivieron tanto con

los indígenas que alcanzaron un profundo conocimiento de sus "peculiaridades". Así, en los escritos de los primeros, son muy frecuentes las alusiones a "gravísimos pecados de sodomía" en que vivían los naturales de América, mientras que los demás autores tocan con gran cautela el tema y apenas si lo mencionan. Se debe tener en cuenta que las fuentes de información fueron elaboradas por gente cuyo criterio distaba mucho de ser liberal, en especial los religiosos, quienes concebían casi todo como "pecado, lujuria o degeneración".

En el norte de América, Alvaro Nuñez Cabeza de Vaca (citado por Nelligan, 1985), tuvo oportunidad (en 1528), de estar en contacto con los nativos de un lugar que él y sus acompañantes bautizaron como la Isla del Mal Hado, y que hoy en día es la ciudad de Galveston, Texas. Ahí, según su apreciación personal, no eran pocos los hombres que se casaban con otros hombres. Decía que se trataba de sujetos "amarionados impotentes", que se distinguía claramente de los demás por vestir y trabajar como mujeres, considerándolo un detalle curioso.

Fray Bartolomé de las Casas (1545), (citado por Nelligan, 1985), refiere que ni en las Islas de Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica, ni en las Lucayas, se cometía lo que él llamó "pecado contra la naturaleza". Tan seguro estaba de ello, que llegó a refutar al "primer cronista de las Indias", Gonzalo Fernández de Oviedo, quien había

manifestado que todos los nativos de Cuba eran sodomitas. De las Casas afirmaba que, por lo que él mismo observó e investigó, eso es sin lugar a dudas falso, y para sustentar su opinión cita la respuesta de una anciana; la cual le aseguró que no existía tal costumbre, pues de lo contrario, las mujeres se habrían comido a "bocados" a todos los que la practicaran, no quedando uno vivo. El dominicano hizo notar que sólo en una ocasión vio en Cuba a un hombre con atuendo femenino, pero justifica tal hecho estimando que quizás se debía a algún rito o hábito, y no necesariamente a una desviación sexual.

En la zona sudamericana, no cabe duda que el pueblo más estudiado ha sido el de los Incas. Felipe Guzmán Pona de Ayala (citado por Nelligan, 1985), cuya formación cultural fue ciento por ciento indígena, comenta de los tipos de castigo, el peor de los cuales era el ejecutado en la cárcel, llamado "zancay". Este se aplicaba a los "bellacos" (homosexuales), traidores, hipócritas, mentirosos, ladrones, fornicadores, hechiceros y soberbios. Consistía en recluirlos dos días en una bóveda muy oscura plagada de animales carnívoros y venenosos, por ejemplo: leones, tigres, osos, zorros, perros, buitres, águilas, lechuzas, víboras, etc., dispuestos a devorarlos. No obstante, se dio el caso de que algunos lograron salir vivos de tan horrendo suplicio, con lo cual automáticamente eran absueltos.

La conducta homosexual entre los habitantes de la cultura náhuatl, a diferencia de la prostitución que, al menos en los estratos bajos y el ejército era tolerada, fue terriblemente condenada, perseguida y reprimida. El asunto es tan complejo que para comprender todas las facetas del mismo, sería necesario realizar una discusión larga. Así, Nezahualcóyotl, por ejemplo, afirma que los varones invertidos eran sentenciados a muerte: el sujeto activo (tecuilontiani) era "empalado", y al pasivo (cuiloni) se le extraían las entrañas por el orificio anal. (Duran, D., 1967).

A no dudar, de los grupos nahuas, el más famoso lo constituyeron los mexicas. Para entender su cultura es necesario tener presente que todas sus actividades estaban regidas por el cosmos. Su mundo se basaba en la continua interrelación entre el micro y el macrocosmos, y la creencia de que la vida universal era reflejo de la terrenal. Su moral era muy rígida, y por ello el que infringía las normas establecidas era sancionado con gran severidad, llegando incluso a la pena de muerte. La ley mexica castigaba los delitos contra las personas, la propiedad, la moral, las buenas costumbres, el orden y la tranquilidad pública, la patria y la religión. Las sentencias más frecuentes eran la de muerte, mutilación y esclavitud; además del destierro, la confiscación de bienes, la suspensión de derechos y la pérdida del empleo.

La sociedad mexicana, estaba dividida en dos grandes clases: los nobles (*pillis*) y el vulgo (*macehualtin*). Cada uno tenía sus escuelas exclusivas para varones, permanecían ahí de los quince a los veinte años de edad los que debían casarse, o para el caso de los nobles que desearan ingresar al sacerdocio. La educación que se impartía en cada una concordaba con el status de sus asistentes, empero, ambas coincidían, entre otras cosas, en la educación sexual. Con el propósito de impedir la adopción de hábitos eróticos inadecuados, periódicamente eran contratadas prostitutas que, según el caso, eran de primera categoría, las "auianime" (las alegradoras), o de segunda, las "huilotl", para atender a los jóvenes estudiantes. Sin embargo, pese a esas medidas preventivas, no cabe duda que se presentaban casos de homosexualidad; prueba de ello es la existencia de los vocablos "cuiloni" y "tecuilontiani" (Duran, D., 1967). Al respecto, el fraile franciscano Fray Bernardino de Sahagún (1956), nos dice que el "somético paciente", es decir el *cuiloni*, era abominable, nefando y detestable para los mexicanos. Su conducta "mujeril" o "afeminada", causaba el repudio y la mofa de los hombres, y como si esto no fuera suficiente, también lo quemaban vivo.

Para el lapso de la conquista, el mismo Sahagún (1956), cuenta que los frailes conservaron la costumbre de mantener a los jóvenes en una casa especial a fin de instruirlos en la doctrina católica. Sin embargo, como es lógico deducir, las normas cristianas no permitían lle-

var ahí a las *auinanime* para consolar a los mancebos, por lo que, según las palabras del franciscano, estos "comenzaron a tener bríos sensuales y a entenderse en cosas de lascivia", razón por la cual los religiosos optaron por enviarlos a dormir a sus casas y evitar así tales tentaciones.

De Mendizabal (1963), nota con justa razón, que las culturas prehispánicas a razón de los cronistas de la conquista, están viciadas por dos tendencias predominantes: una a favor de razas nativas, ejemplificadas por Don Alonso de Zurita, oidor de la Audiencia de México a mediados del siglo XVI; brillante apologista de la legislación social y moral de los indígenas que exalta los valores autóctonos en su "Breve y sumaria relación", dirigida al monarca hispano Felipe II. En cambio, Don Francisco Cervantes de Salazar, cronista de la Ciudad de México y fundador de la Universidad del mismo lugar, es paradigma de la corriente opuesta, encaminado a describir con los calificativos más denigrantes el espíritu, la ética e incluso la capacidad manual de los indios de la Nueva España. Para los iberos era difícil aprender los valores del mundo náhuatl con el que entraban en contacto por primera vez; y es a través de los cronistas españoles que se tiene memoria del pasado indígena. En el mundo náhuatl no existe el concepto de pecado como transgresión a una norma divina acreedora de castigo en el más allá. Se cree en la existencia después de la muerte, pero no se asignan lugares de premio o castigo en los cuales deben

residir el alma del que ha muerto, como consecuencia de sus actos durante la vida terrenal. Es el género y la naturaleza de la muerte, no la vida en la tierra, lo que determina la asignación de las almas a cualquiera de los tres lugares de Mictlán. No obstante la ausencia de castigos eternos, la conducta religiosa y social de los indígenas, como observa De Mendizabal, no puede ser más apegada a una moral y dogmas particulares, pues la educación propendía desde la infancia a disciplinar los espíritus en la observancia de los rígidos preceptos que la legislación mantenía inviolables.

No obstante, al igual que otros pueblos, la proscripción y el castigo tampoco fueron suficientes entre los mexicas para lograr la extinción de la conducta que se consideraba indeseable. Constituyeron evidencias de tal estado de cosas, no sólo la existencia de disposiciones legales al respecto, sino también la de numerosos vocablos para designar tanto al acto homosexual como al que lo practica, según lo consigna A. De Molina (1980), en su "Vocabulario de la Lengua Mexicana": *cuiloni*, *chimouhqui*, *cucuxqui*, que significa *puto que padece*; *tecuilontiani*, que es *puto que lo hace a otro*; *amotlacatl*, *ayocatlacal*, que equivale a *pecador de esta manera*; *auiyani calli*, que es sinónimo de *putería*; y *cuilonyotl* de *pecado nefando de hombre con hombre*, y *teulontiliztli* que se refiere al acto que comete este pecado.

En la etapa Colonial, existen evidencias de que siguiendo las normas y costumbres de la península, en México la Inquisición investiga y a veces castiga a los sospechosos de homosexualidad, sin distinción de raza ni de ocupación. En 1620, se abre un proceso en contra de Fray Francisco de la Cruz, del convento de Emenguaro, por haber inducido al indio Cuiseo, su acusador, a algunos "tactos impuros hasta llegar al derramamiento de semen", en ocasiones incluso durante la confesión. En 1625, otro indígena hace una acusación similar contra el padre Beteta, clérigo Beneficiario de Güegüetoca. En 1672, un aborígen acusa a un mestizo de intentos de seducción que lo obligaron a huir. Seis años más tarde, el tribunal resuelve que la acusación no corresponde al Santo Oficio, sino a un proceso común. (Sahagún, 1956).

En conclusión, se puede inferir que durante la época Virreinal, se condenaba y sancionaba por vía legal a los individuos que incurrieran en los que se designaban como "vicios contra las buenas costumbres", sin hacer ninguna distinción entre una falta moral y lo que ahora se considera delito.

Después de ejercer por varios siglos una fuerte influencia en la vida social y política del país, el clero dejó de tener activa participación en los asuntos jurídicos restringiéndose al terreno meramente eclesiástico. Con esto se hizo una marcada diferenciación entre infraccio-

nes al código civil, siendo sancionadas las primeras por el sector religioso y las segundas por el sector legislativo.

En nuestros tiempos las pautas han cambiado. Hoy en día en todas partes de América y Europa, el homosexualismo es considerado como conducta especial.

La decisión tomada por la Asociación Psiquiátrica Americana en enero de 1974, de que la homosexualidad en sí misma no constituye un desorden mental y que, por lo tanto, debe desaparecer del manual de estadística y diagnóstico de dicha corporación, representa un paso histórico de enorme importancia. (Mc Cary, 1980).

Anteriormente, la homosexualidad era considerada como una subcategoría dentro de las desviaciones sexuales, junto con el fetichismo, la paidofilia, el travestismo y otras "perversiones". A partir del mes de enero de 1974, únicamente existe una forma de alteración que se denomina *Perturbación de la Orientación Sexual*, y se aplica a personas del mismo sexo que muestren alteraciones debido a ello, si tal situación les ocasiona conflicto y desean cambiar su orientación sexual. La comisión decidió que la homosexualidad en sí misma no constituye un desorden psiquiátrico, y también se mostró en contra de las legislaciones que consideraban ofensas criminales los actos se-

xuales realizados por personas adultas que están de acuerdo con ello en su vida privada.

La posición adoptada no indica que la homosexualidad deba ser aceptada como normal o que resulte tan deseable como la heterosexualidad; pero tampoco puede considerarse definitivamente como un desorden psiquiátrico, puesto que en numerosas ocasiones no se conoce perturbación en la esfera social ni en la afectividad con la que funciona una persona que la practica. (Ramírez, 1963).

Todo comenzó a partir de la década de los 50's, cuando un grupo de homosexuales en Europa y Norteamérica, formaron asociaciones que posteriormente desembocaron en el *Movimiento de Liberación Homosexual (GLM)*, por sus siglas en inglés), el cual logró un importante avance del movimiento a partir del 28 de junio de 1969, cuando la policía irrumpió en el Bar Homosexual *Stonewell*, en Christopher Street en Nueva York, usando como pretexto la presunta falta de permiso del propietario para vender bebidas alcohólicas. No era la primera vez que los homosexuales eran insultados y golpeados por la policía, pero en esta ocasión reaccionaron violentamente, respondiendo a los insultos con gritos y slogans en los que proclamaban su "orgullo de ser homosexuales". (Enriquez, 1978).

Los disturbios, por una simbólica coincidencia, iniciados el día del entierro de Judy Garland, la ídolo de los "queen" (reinas), se prolongaron durante tres días, y el entusiasmo y la autoafirmación siguiente dio origen al *Frente de Liberación Homosexual (GLF*, por sus siglas en inglés).

Con la fundación del GLF, se produjo un cambio fundamental en el movimiento homosexual. La diferencia entre el GLF y otras organizaciones homosexuales previas, como la *Mattachine Society* (fundada en 1948), es la diferencia entre liberación e integracionismo. La *Mattachine* y otros grupos similares trabajaban (siempre dentro de los "cauces legales"), para la abolición de las leyes antihomosexuales y otras formas de discriminación, labor que no deja de ser meritoria, pero que no llega y ni siquiera apunta a la raíz del problema homosexual.

La ruptura del GLF con los grupos homosexuales que se limitaban a buscar tolerancia social, es comparable a la ruptura de los *Black Panther* con los integracionistas negros, o la de las feministas radicales con los "neosufragistas", que más que cambiar una sociedad represiva, pretenden que se les haga sitio en ella. Todos estos grupos radicales coinciden en comprender que, sin una total transformación de la estructura, los oprimidos, sean negros, mujeres, homosexuales, proletarios o varias de estas cosas a la vez, no dejarán de serlo.

El mayor logro teórico del GLF consiste en haber comprendido que la represión de la homosexualidad se inscribe en el marco más amplio de la represión sexual y de la represión sin adjetivos, que a su vez es consecuencia de un sistema basado en la explotación y el principio de rendimiento. Lo que a nivel práctico, ha llevado a ridiculizar la lucha y a buscar la colaboración con otros grupos radicales que, independientemente de sus características específicas, apuntan a un mismo objetivo: la transformación global de la sociedad en cuanto a sus actitudes hacia la conducta homosexual. (Enríquez, 1978).

México ha sido también escenario de una actividad completamente novedosa e inusitada. Desde hace 15 años, militantes homosexuales han recorrido las calles principales de la capital, abordando a los transeúntes, repartiendo volantes con el fin de protestar por la represión policiaca, laboral, social, familiar, etc., de la que han sido objeto, ya que como lo dice Octavio Paz (1969), "el homosexual masculino es tratado con cierta indulgencia, por lo que toca al agente activo. El homosexual pasivo, al contrario, es un ser al que se le degrada. El juego de los alburas, esto es, el combate verbal hecho de alusiones obscenas y de doble sentido que tanto se practica en la Ciudad de México, transparente esta imagen ambigua; siendo estas palabras teñidas de alusiones sexualmente agresivas; el que pierde, se siente poseído, violado por el otro. Sobre él caen las burlas y escarnio de los

espectadores. Así pues, el homosexual masculino es tolerado a condición de que se trate de una violación al agente pasivo".

En México es común el chiste del contenido abiertamente homosexual, no sólo en reuniones sociales, sino también en programas de radio, televisión y cine. En este país de "machos", es constante la alusión homosexual, trátese de reforzar una masculinidad tambaleante o de estigmatizar al que desprecia el valor del "machismo". Es significativo que, en su "Picardía Mexicana", Jiménez (1960), haga una lista de 87 sustantivos, adjetivos y frases picarescas que se aplican al homosexual, objeto de chistes y poesías jocosas. La actitud ambivalente de esta sociedad frente a la homosexualidad, puede ejemplificarse también a través de la conducta que sigue la policía ante quienes la practican. La ley no castiga a los actos voluntarios realizados en privado entre participantes adultos; pero, con cierta frecuencia, se hacen redadas de homosexuales en calles, cines, bares, baños públicos a los que acuden homosexuales en busca de compañía, sin que sea necesario, para que sean detenidos, que estén cometiendo actos "contra la moral".

Desde hace algunos años a la fecha, en México se han constituido grupos u organizaciones de homosexuales y lesbianas, sin que hasta el momento se haya hecho por parte de ellos una adecuada integración, que coadyuve a la unificación para defender y proteger al

homosexual mexicano cuando así lo requiera; dichos grupos sólo han venido a desintegrar a los mismos homosexuales entre sí.

En la actualidad, tanto en Europa como en Norteamérica, está cuestionándose si el homosexual ocupa ya el primer lugar entre la mayoría de los cantantes de rock. El caso es que los cantantes más excéntricos son los ataviados con atuendos provocadores; con el pelo cortado en desniveles, pintado de diferentes colores; con tenis y abrigos; maquillajes extravagantes y siempre afeminados. Sin embargo, el homosexualismo no parece tener tales características, por lo que los críticos europeos han coincidido en llamar a tal fenómeno el "tercer sexo" que es lo mismo al "androgenismo". Cantantes como David Bowie —precursor en todo esto— fueron quienes introdujeron el concepto de androgenismo en la música y, por supuesto, en un estilo personal de vida que, en su momento, causó desagrado y ahora es visto como algo casi normal; Boy George, del grupo *Culture Club*, y Michael Jackson le siguen en la lista. Es un hecho que el nuevo movimiento que impera en el gusto de la gente es el de sus ídolos de música de rock o pop, al grado que los jóvenes se disfrazan de mujeres y las mujeres como hombres. Las películas "La Jaula de las Locas", "Víctor, Victoria", "Tootsie", "Travesti" no son nada en comparación con lo que el androgenismo está logrando como estilo de vida, de pensamiento, de música y de sexualidad. Ahora la gente acepta sin dificultad confusión en el vestuario y una especie de travestismo, pero en el que no

es suficiente saber disfrazarse y maquillarse, ni tampoco saber jugar a la "ambigüedad" de sexo. Por lo tanto, aseguran en Europa que se trata sobre todo de saber y poder acabar con los tabúes y presentar a la luz pública lo que otras veces era clandestino y hasta ilegal: la homosexualidad y el lesbianismo. Los sociólogos y los psicólogos van más lejos, asegurando que en tales movimientos sexuales, estamos viviendo en nuestra época una serie de cuestionamientos generales sobre la sexualidad y la vida en general; y esto para muchos es un signo de gran decadencia, mientras que para otros es un gran adelanto. (Mc Cary, 1980).

III.2 ASPECTOS PSICOSOCIALES

Uno de los principales problemas en cualquier discusión acerca de la homosexualidad, es su definición. Una búsqueda en la literatura, revela un amplio número de opiniones al respecto.

El concepto más conocido es el de Sigmund Freud (1905), quien sostiene que la homosexualidad es la expresión de una tendencia universal en todos los seres humanos, la cual parte de una predisposición bisexual, arraigada biológicamente. Expresa que todos los seres humanos pasan por una etapa homoerótica inevitable en el proceso hacia la heterosexualidad. Algunas experiencias del individuo podría

frenar su desarrollo permaneciendo "fijado" a un nivel homosexual; mas aun, cuando la evolución fuera a proceder normalmente, pueden quedar vestigios de homosexualidad como aspectos permanentes de la personalidad.

En el libro *Homosexualidad* (1967), Bieber intenta una definición de una manera muy simple: "un homosexual es alguien que se dedica repetidamente, en la vida adulta a relaciones sexuales abiertas, con uno o varios miembros del mismo sexo".

La homosexualidad como fenómeno psicosexual, debe implicar la misma clase de capacidad fuerte y espontánea de atracción, que incitaría a un individuo hacia el sexo opuesto en el tipo de relación heterosexual.

Por lo tanto, es conveniente definir al homosexual como "una persona que se encuentra motivada en la vida adulta, por una sostenida atracción erótica hacia miembros del mismo sexo y quien usualmente (pero no necesariamente) tiene relaciones sexuales con ellos". (Bieber, 1967).

Tal definición excluye así, la conducta homosexual circunstancial, es decir, no motivada por deseos específicos y preferenciales. Cuando la conducta homosexual brota de las necesidades básicas

personales y son preferentemente buscadas aun cuando existen otras alternativas, representará la homosexualidad genuina en términos motivacionales.

Ahora bien, ¿cuál será su comportamiento dentro de una sociedad que tiende a estigmatizarlo constantemente?

Es conocido el hecho de que la influencia de los estigmas puede estar presente con frecuencia aun en interacciones sociales completamente ordinarias, como lo señala Admon (1969): "la interacción social entre dos personas, una de las cuales tiene un estigma profundamente degradante, no se realizará con facilidad".

En las investigaciones que se han realizado al respecto, los resultados indican que cuando una persona es vista como estigmatizada, no es solamente evaluada menos favorable y culpada por fallas que no existen, sino también que la gente se comporta de modo diferente y en general menos favorable hacia él.

Podría ser posible, de hecho, que la persona estigmatizada contribuye más a las dificultades en las relaciones sociales que la persona normal con la cual se interactúa.

De tal manera que si un individuo considera que es percibido de modo desfavorable por otro, su conducta en la interacción subsecuente, es afectada independientemente de las acciones de esta nueva persona en cierta situación.

Así, el homosexual estigmatizado, está propenso a resentir las actitudes de la persona "normal" viéndose a sí mismo como infeliz o desviado, y su reacción prominente puede ser de miedo.

Por lo tanto, un sujeto que piensa que es percibido como estigmatizado homosexual hará todo lo que pueda para disipar esa impresión desfavorable, actuando de una manera ajena completamente a su verdadera personalidad, con el fin de "agradar" y poder ser aceptado aun renunciando a su propias creencias y escala de valores.

Además. Es posible que el sentirse estigmatizado origine actuar de una manera ansiosa y distante hacia los demás, pues el creer que uno es visto con defectos y desagrado ante la sociedad, conduce a acciones que en respuesta, causa rechazo por otros. De hecho, podría ser que el rechazo social de la gente que tiene este estigma, esté de algún modo provocado por ellos mismos.

En el libro *Inversión Sexual* (1962), Hooker dice que la afirmación de que los homosexuales son todos iguales, es un estereotipo

nacido del prejuicio social, y el absurdo se vuelve obvio cuando se compara con la afirmación correspondiente a nivel heterosexual.

Una reflexión de esta estereotipia, es la creencia acaso universal, de que los homosexuales no pueden ser dejados sanamente con gente del mismo sexo. La creencia de que ellos tienen menor control de sus impulsos que los heterosexuales, es una creencia de la misma clase que la del racismo negro, o del desprecio innato de algunas sociedades a los extranjeros. (Wise, 1953).

En todas estas instancias, el sentimiento es una reflexión de un temor basado en la falta de conocimiento íntimo entre las personas que entran en el juego.

Un individuo homosexual no es ni más ni menos respetable al dejarlo solo con gente del mismo sexo, que un heterosexual en el mismo caso con gente del sexo opuesto. La respetabilidad de un homosexual en tal posición depende de que sea o no, un ser humano responsable con un superego adecuado, este factor es único y debe ser evaluado al respecto; planteado de otra forma, su homosexualidad no es ni más ni menos significativa que la de un consejero heterosexual en un campo de muchachas. Lo expuesto se refiere al homosexual, quien debe ser evaluado con base en sus propios méritos y no a partir de una concepción estereotipada.

nacido del prejuicio social, y el absurdo se vuelve obvio cuando se compara con la afirmación correspondiente a nivel heterosexual.

Una reflexión de esta estereotipia, es la creencia acaso universal, de que los homosexuales no pueden ser dejados sanamente con gente del mismo sexo. La creencia de que ellos tienen menor control de sus impulsos que los heterosexuales, es una creencia de la misma clase que la del racismo negro, o del desprecio innato de algunas sociedades a los extranjeros. (Wise, 1953).

En todas estas instancias, el sentimiento es una reflexión de un temor basado en la falta de conocimiento íntimo entre las personas que entran en el juego.

Un individuo homosexual no es ni más ni menos respetable al dejarlo solo con gente del mismo sexo, que un heterosexual en el mismo caso con gente del sexo opuesto. La respetabilidad de un homosexual en tal posición depende de que sea o no, un ser humano responsable con un superego adecuado, este factor es único y debe ser evaluado al respecto; planteado de otra forma, su homosexualidad no es ni más ni menos significativa que la de un consejero heterosexual en un campo de muchachas. Lo expuesto se refiere al homosexual, quien debe ser evaluado con base en sus propios méritos y no a partir de una concepción estereotipada.

No se niega que el espectro de la distribución de la personalidad en la homosexualidad, tiende a ser más fuertemente pesado hacia patrones neuróticos de conducta que la de los heterosexuales, lo cual resulta inevitable en una sociedad que concibe a la homosexualidad como desadaptación.

Planteado lo anterior, se espera, por tanto, un amplio rango de variación de la personalidad entre los homosexuales como entre los heterosexuales: desde extremadamente pasivos, hasta extremadamente agresivos; desde silenciosos introvertidos, hasta ruidosos y absurdos extrovertidos; de histéricos a compulsivos; desde los sexualmente inhibidos, hasta los sexualmente promiscuos; desde psicópatas irresponsables hasta ciudadanos responsables y observadores de la ley.

Si se sabe que cualquier individuo está propenso a neurotizarse o psicotizarse, independientemente de su preferencia sexual, ¿cuál sería la desigualdad que hace distintos a los heterosexuales de los homosexuales? ¿de dónde surge el cambio para tomar tal o cual camino?

III.3 TEORÍAS PSICOGENÉTICAS

Muchas teorías han intentado, por medio de estudios muy profundos, darle una explicación a la génesis de la homosexualidad, aunque algunas de ellas resultan contradictorias, ninguna la estigmatiza.

Tal es el caso de las teorías genéticas, las cuales consideran la homosexualidad como una enfermedad producida por factores biológicos que dependen estrictamente de la naturaleza del organismo, o factores congénitos mediante una alteración genética posiblemente heredada.

La teoría de la etiología orgánica de la homosexualidad, puede estudiarse desde diferentes áreas de investigación: transmisión hereditaria de las potencialidades para la homosexualidad, disfunciones fisiológicas, anatómicas y endocrinas.

Uno de los primeros investigadores de la homosexualidad es Krafft-Ebing (citado por Rado, 1967), que atribuía la homosexualidad a una "degeneración neuropática hereditaria" sin una patología degenerativa demostrable en el sistema nervioso. También decía que el exceso de masturbación actuaba como estímulo de esfuerzo para desenmascarar lo neuropático latente.

Otra hipótesis era que existían centros masculinos y femeninos en el cerebro predominando el femenino en el homosexual.

Para Hirschfeld (citado por Krich, 1966), devoto del concepto de bisexualidad, la considera una categoría innata ocasionada por una proporción específica de sustancias masculinas y femeninas en la composición hereditaria del cerebro.

Dorner, plantea la posibilidad de que la diferencia en la concentración de andrógenos en el periodo de diferenciación sexual tiene consecuencias en el comportamiento sexual durante las etapas ulteriores, aunque en la edad adulta se tengan niveles hormonales normales. También trabajos realizados por Wrigth, Seuríghau y otros, han encontrado diferencias entre cantidad y relación proporcional de estrógenos y andrógenos entre homo y heterosexuales. Igualmente Myerson y Neudastadt (1942) encontraron en la homosexualidad una reducción de la relación andrógeno-estrógeno. Para estos autores, el vigor de la tendencia sexual estaría relacionada con el nivel de andrógenos y su dirección por la cantidad relativa de estrógenos. (Citados por Krich, 1966).

Sin embargo, por otro lado, se han realizado numerosas investigaciones con resultados diferentes o aún contradictorios a los ya expuestos.

Un punto de discrepancia sería el conocimiento de que algunas hormonas secretadas por las suprarrenales, y presente en ambos sexos, son andrógenos (hormonas que activan cambios en la pubertad en el hombre), la sangre femenina contiene normalmente una cantidad considerable de andrógenos y la masculina algo de estrógeno (hormonas que activan cambios en la pubertad en mujeres). Esto sugerirá que la conducta sexual "desviada" fuera consecuencia de mayor o menor cantidad de una hormona; pero si esto fuera correcto, podría demostrarse la deficiente distribución hormonal mediante pruebas directas efectuadas en homosexuales, también podría esperarse una "curación" de la homosexualidad compensando con inyecciones la deficiencia hormonal o se podría producir artificialmente la homosexualidad inyectando estrógenos en hombres y andrógenos en mujeres.

Es evidente la disparidad de opiniones, como también lo contradictorio de los resultados, en determinar el origen genético de la homosexualidad. Sawyer, quien estudia aspectos endocrinológicos, llega a la conclusión de que no hay certeza de que la homosexualidad humana depende de aberraciones hormonales. Respecto a investigaciones realizadas sobre niveles de testosterona, Meyer-Bahlburg, esta-

blece dos conclusiones generales: 1) La mayoría de los hombres homosexuales tienen niveles de testosterona dentro de la escala normal de los heterosexuales. 2) No hay tendencia uniforme. Algunos investigadores han encontrado mayor cantidad, otros menor y la mayoría no encuentra diferencias. (Citados por Ellis, 1965).

Concluyendo, por lo tanto, que sólo el 1% de la homosexualidad tiene un origen genético, demostrándose que más del 99% de los homosexuales no presentan ningún defecto o deficiencia cromosómica, glandular o bioquímica.

III.4 TEORÍAS PSICODINÁMICAS

Las teorías psicodinámicas son tratadas con mayor respeto en la explicación sobre los orígenes de la homosexualidad.

Indudablemente, una teoría que ha revolucionado el pensamiento humano ha sido el Psicoanálisis, a partir de los descubrimientos realizados por su fundador Sigmund Freud; descubrimientos que han recibido grandes aportaciones, críticas y modificaciones mediante seguidores tales como: Melanie Klein, Erich Fromm y Jaques Lacan, que

lejos de invalidarla han ido enriqueciéndola más y más hasta nuestros días.

Freud (1905), fue el primer investigador que enfatizó el estudio de la sexualidad humana y la gran influencia que ésta tiene en el desarrollo de la personalidad. Una de las grandes aportaciones de Freud es el concepto de bisexualidad en relación a la búsqueda de objeto. En términos de su concepto del desarrollo libidinal, mantenía que la existencia de tendencias homosexuales es permanente. Esta teoría postula que están presentes en el curso del desarrollo las potencialidades sexuales de ambos sexos, y que en todo individuo existen residuos embriológicos del sexo opuesto; que después de haber quedado definido el sexo físico, no solamente quedan residuos fisiológicos, sino también psicológicos del otro sexo en forma completa pero inactiva. Se postula un desarrollo homoerótico universal normal, donde las tendencias homoeróticas son contenidas y quedan en estado de inactividad y despertadas por factores instintivos y experiencias. Basándose en este concepto, define la homosexualidad en latente, reprimida y abierta, donde una parte de la libido es asignada a la homosexualidad y esta parte no puede convertirse en libido heterosexual, ambas están separadas y forman parte de la bisexualidad original. En el curso del desarrollo, una parte se sublima o se convierte en fundamento para la formación de dificultades neuróticas. Homosexualidad latente implica que existe en el individuo una capacidad plenamente desarrollada pa-

ra ser homosexual, la cual influye encubiertamente sobre su conducta y sus actitudes. Otros indicios de homosexualidad latente es el temor de ser homosexual en fantasías, también si ante ideas o proposiciones homosexuales reacciona con furia o con horror excesivo, o también se reflejaría en expresiones "sublimadas" de amistad hacia miembros del mismo sexo y en pautas de conducta e intereses más apropiados al sexo opuesto, por ejemplo, actitudes "pasivas" en varones y actitudes "agresivas" en mujeres, trastornos en el funcionamiento heterosexual y respuestas pasivas y sumisas a otros hombres.

Sobre los factores causales de la homosexualidad, Freud (1922), fue uno de los primeros en destacar aspectos vinculados con la experiencia, sin descartar tendencias innatas bisexuales. Fue el primero que intentó darle un carácter formal a la homosexualidad, diagnosticándola como una alteración del desarrollo psicosexual del individuo donde se presentaba una interrupción de ese desarrollo volviéndose a etapas psicosexuales anteriores y más primitivas.

En las causas psicológicas se mencionan: fijación a la madre, inadecuada resolución del complejo de Edipo, temor a la castración y narcisismo.

COMPLEJO DE EDIPO. Fracaso en la identificación con el progenitor del mismo sexo y, principalmente, un fracaso en la elaboración

victoriosa del amor infantil del muchacho por su madre y de la rivalidad frente al padre. Los sentimientos incestuosos hacia la madre se transfieren posteriormente a todas las mujeres, lo que hace difícil el paso natural hacia otra mujer. El complejo de Edipo se presenta en algunos casos en forma muy pronunciada y la homosexualidad será posteriormente un intento de restablecer la relación original con la madre, se da una sustitución de un objeto incestuoso por otro. Al salir de la pubertad, fijado intensamente a su madre y una fuerte acentuación del complejo de Edipo, el muchacho se identifica con ella, buscando objetos sexuales en los que pueda "encontrarse" a sí mismo, y que ama como hubiera querido que su madre lo hubiera amado. (Freud, 1900).

NARCISISMO. Para Freud, todo ser humano tiene que pasar por una etapa narcisista en su desarrollo. Después de la etapa de autoerotismo "perverso polimorfo" y antes de la elección real de un objeto externo, se pasa por la etapa narcisista. En la regresión al narcisismo, el homosexual se está amando a sí mismo en los objetos placenteros de sus deseos; por la fijación en esta etapa, un órgano genital similar al propio sigue siendo condición esencial para su amor, a través de toda su vida. El homosexual ama a la persona igual que a él o que se parece al hombre que le gustaría ser. (Freud, 1905)

TEMOR A LA CASTRACIÓN. Durante la etapa fálica, el pene ha sido considerado como el órgano principal de descarga de placer. Debido a la influencia temprana de privaciones de otras fuentes de placer (pecho, heces), se desarrolla un miedo consciente a perder el pene, confirmado al ver a la niña sin éste. Otra hipótesis es la sustentada por Melanie Klein (1968), que considera la etapa oral como principal determinante de la homosexualidad. Las frustraciones en la etapa oral producen en el niño fantasías canibalísticas hacia el pecho de la madre y la totalidad de ella. El niño proyecta estos sentimientos y fantasías; también ve al mundo externo como canibalista y desarrolla miedo a los objetos. Esto produce miedo a ser devorado por el ser amado. La vagina, que inconscientemente se equipara con la boca, viene a representar el órgano castrante y devorador.

FIJACIÓN MATERNA. Algunos hombres que padecen de fijación materna, sólo son capaces de responder sexualmente a otros hombres. En los homosexuales hay una intensa fijación materna más pronunciada que en individuos neuróticos. El homosexual se identifica con su madre frustradora en un aspecto particular: como ella, ama a los hombres (Fenichel, 1945).

Las teorías psicoanalíticas suponen que la niñez y las relaciones familiares son los principales determinantes, así como una conflictiva inconsciente de una resolución inadecuada del complejo de Edipo,

donde se ha experimentado un apego particularmente intenso, acompañado por fuertes sentimientos de culpa hacia uno de los padres, situación que puede continuar durante el resto de la vida, luchando contra todas las respuestas sexuales.

Uno de los estudios realizados en relación con la constelación familiar, es el realizado por Bieber y sus colaboradores, en el año de 1962 con 106 homosexuales masculinos. La investigación se realizó mediante las relaciones parentales, encontrándose una severa patología entre padres e hijos.

El patrón encontrado fue el de una madre dominante, posesiva, de sobreprotección y desmasculinizante.

En las familias donde existen varios niños, las madres generalmente favorecen al hijo prehomosexual, dedican la mayor parte del tiempo a él y prodigan una actitud y atención excesiva.

La relación hacia su hijo generalmente es confidencial, compartiendo con él intimidades y alentándolo a una alianza contra el padre, demostrándole desprecio.

Las actitudes y conductas masculinas son inhibidas, interfiriendo cualquier manifestación heterosexual, asegurando así su presencia continua y un posible abandono por otra mujer.

Debido a estas investigaciones, se puede inferir que la relación de la madre con su propia madre estuvo seriamente trastornada, al referir la abuela generalmente a los hijos a su hija única.

Las mujeres que tienen sentimientos de culpa incestuosos, algunas veces intentan expiar su culpa rechazando al hijo identificado con el incestuoso. Esta madre calla sus sentimientos de culpa, pegándole a los hijos que son la evidencia viva de sus impulsos prohibidos, como madre es controladora y dominante, como mujer es un miembro dominante minimizante.

Por lo tanto, la madre es generalmente considerada como puritana y frígida sexualmente.

Una madre que está temerosa de responder sexualmente a los varones, estará particularmente temerosa de la sexualidad de su hijo. La madre, inconscientemente identifica en su hijo un objeto incestuoso-padre-hermano o algunas veces un tío, y entonces en la ansiedad de controlarlo, atenta por castrar al joven quien le evoca sentimientos sexuales. La inmovilización heterosexual del hijo, es también una ma-

niobra paranoica orientada a la seguridad, y en contra de inducirlo hacia otras mujeres rivales odiadas.

Como esposa, es siempre inadecuada, en la mayoría de los casos ella domina al esposo a quien empequeñece, siendo frecuente y abiertamente despectiva con él; de tal forma que al tener una inadecuada relación con el hombre adulto, la madre intenta sacar partido con su hijo, obteniendo así gratificaciones substitutivas preconducidas por sus propias inhibiciones.

Tal relación entre la madre y el hijo, despierta en el joven profundos sentimientos de rivalidad y crueldad hacia el padre; el miedo de venganza da salida a un irracional miedo del padre. El padre responde a esta situación, actuando en forma hostil o expresando un desinterés aparente y carente de compromiso.

En consecuencia, se entiende que el padre del hijo prehomosexual, es una figura "ausente" (en tanto permanece poco tiempo en casa y no juega el papel activo en la educación y trato con el hijo). Su desapego impedirá la identificación adecuada del niño, tratando de ser lo más diferente posible que él (debido al franco menosprecio inducido por la madre).

El hijo homosexual, raramente es el favorito del padre, usualmente es el niño menos favorecido y algunas veces víctima de este último.

A veces, la hostilidad del padre es producto de sentirse desplazado por la esposa en favor del hijo, lo que provoca una actitud competitiva del padre, expresándose en hostilidad manifiesta, rechazo o indiferencia.

El padre generalmente prefiere a la hijas, lo que provoca en el hijo prehomosexual el deseo de ser mujer, admirando con mayor frecuencia a una hermana aunque deseando, sin embargo, identificarse con un hermano varón.

Debido a la hostilidad o desapego con que actúa el padre, se crea en el niño una necesidad frustrada de amor masculino (paternal).

Cuando el padre adopta el papel paternal, esto es, cuando encuentra las necesidades de dependencia de su hijo y anima a una identificación masculina, la competencia, sexualmente determinada, es entonces neutralizada o contrarrestada; si el hijo no logra identificarse con el padre, se intensifica la hostilidad filial y facilita el promover dependencia patológica hacia la madre y al mismo tiempo, un anhelo por recibir amor paternal.

Sin embargo, la admiración y el respeto a la madre puede, incluso, interpretarse como un resguardo que esconde profundamente las actitudes hostiles, ya que la homosexualidad ha sido vislumbrada como un arranque de miedo y odio hacia la mujer.

En general, los homosexuales no tienen un concepto de sí mismos como "hombre real", tampoco un punto de vista totalmente masculino sobre los homosexuales. Ellos se consideran a sí mismos como castrados, y hablan burlescamente de otros homosexuales.

El asociarse con otros homosexuales es como un asilo no sólo para evitar la excitación con mujeres, sino como resguardo de las amenazas de agresividad y competencia que demanda el mundo heterosexual.

El miedo a la heterosexualidad se ejemplifica en sus frecuentes miedos a la enfermedad o lesión física de los genitales, asociado significativamente con el miedo y la aversión a los genitales femeninos, la frecuencia y profundidad de la angustia que acompaña a la conducta heterosexual, ya sea ésta real o contemplada.

La capacidad de adaptación homosexual es un cierto modo de atributo a los recursos biosociales del hombre ante las desconcertantes metas de la heterosexualidad. No hay renuncia a la satisfacción sexual; en su lugar se encuentran en forma disfrazada miembros e inhibiciones asociados con la

heterosexualidad y la respuesta sexual con placer y satisfacción hacia un miembro del mismo sexo que se desarrolla como alternativa patológica.

Cualquier adaptación que básicamente sea un acomodo a miedos no realistas, es por necesidad patológica; en el homosexual adulto el miedo continuo a la heterosexualidad es inadecuado a la realidad presente.

CAPÍTULO IV
MÉTODO

El objetivo a alcanzar en la presente investigación es el de conocer las diferentes opiniones que tienen los seleccionadores de personal con respecto al candidato homosexual masculino en la Ciudad de México, con el fin de determinar si existe o no discriminación en este medio.

El estudio no pretende indicar ninguna modificación que conlleve a un cambio de actitud, se trata sólo de un análisis realizado en forma descriptiva y neutral, que debe ser clasificado dentro de los estudios evaluativo-descriptivos de campo, pues además se lleva a cabo en escenarios naturales (oficinas de reclutamiento).

IV.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

-Importancia Científica-

La importancia de este trabajo, a nivel científico, radica en el hecho de que en nuestro país no se cuenta con ningún material (bibliográfico, hemerográfico, videográfico, etc.), que hable directamente sobre el tema, a causa de la condición oculta con que se vive esta situación; por lo tanto, el presente análisis abrirá una nueva brecha de investigación.

-Importancia Social-

Si la tendencia mundial en relación a los Derechos Humanos va encaminada hacia las supresiones de todo tipo de discriminación en el trabajo (raza, religión, sexo, etc.), debe considerarse de vital importancia evidenciar este particular tipo de discriminación que afecta a miles de personas en edades potencialmente productivas.

-Importancia Social-

Considerando que el psicólogo es un estudioso de la conducta humana, se espera de él que evite al máximo incluir sus valores personales al momento de evaluar las aptitudes de un aspirante a un determinado puesto dentro de su empresa; por tal motivo, es conveniente incitar a una autoreflexión que redunde en una disminución de la conducta discriminativa para, consecuentemente, lograr la objetividad y empatía que nuestra profesión exige.

IV.2 HIPÓTESIS

Independientemente de la capacidad intelectual y aptitudes del candidato, existe discriminación por su homosexualidad.

IV.3 MUESTRA Y SUJETOS

En la realización de la presente investigación intervinieron 32 empresas privadas pertenecientes a grupos de intercambio^{*} en la Ciudad de México, y cuyos representantes (seleccionadores de personal) tuvieron las siguientes características:

SEXO:	18 Mujeres
	14 Hombres
	<hr/>
	32

EDAD:	8 Entre 21 y 25 años
	14 Entre 26 y 30 años
	4 Entre 31 y 35 años
	6 Entre 36 y 40 años
	<hr/>
	32

Profesión:	18 Lic. en Psicología
	8 Lic. en Administración
	6 Lic. en Relaciones Industriales
	<hr/>
	32

* Grupos conformados por 15 a 20 empresas aproximadamente, donde por medio de una reunión mensual, los representantes -seleccionadores de personal- de cada una, informan sus vacantes con la finalidad de intercambiar candidatos viables que se encuentren rezagados en su cartera (archivo de solicitudes rechazadas), y que por algún motivo no pudieron contratarse en su momento.

IV.4 TIPO DE ESTUDIO

De campo a nivel descriptivo.

IV.5 INSTRUMENTO

La construcción del instrumento de medición se llevó a cabo basándose principalmente en 12 respuestas abiertas de un cuestionario (Anexo 2) que se aplicó a 10 seleccionadores de personal cuya experiencia en el área osciló de 3 a 10 años.

Posteriormente se definió el concepto de "Discriminación" y, con base en él, se elaboraron los reactivos procurando darle al 50% de ellos un peso positivo (a favor de la discriminación) y al resto, un peso negativo (en contra de la discriminación) para darle equilibrio al Instrumento. Ejemplo:

Positivo (+)

12. Contrataría a un homosexual, siempre y cuando oculte bien su inclinación. ()

Negativo (-)

31. Los homosexuales tienen las mismas capacidades de desarrollo que cualquier heterosexual. ()

Una vez elaborados los reactivos, se utilizó la escala de actitud tipo Likert para medir las manifestaciones de acuerdo y desacuerdo hacia la discriminación de los homosexuales, asignándose un número a cada respuesta optativa de la siguiente manera:

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Indeciso
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

Es decir: quien conteste (1) en su respuesta, significa que está totalmente en desacuerdo con el reactivo planteado.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Construido el instrumento, se procedió a darle validez de la siguiente forma:

Se seleccionaron 5 profesores de la Facultad de Psicología, exigiendo como requisito indispensable, haber tenido experiencia en la

elaboración de instrumentos de medición, además de poseer conocimientos e interés sobre el tema. Fueron elegidos:

- 2 del área de Metodología
- 1 del área de Psicología del Trabajo
- 1 del área de Psicología Social
- 1 del área de Psicología Clínica

A cada uno de ellos se le entregó un cuestionario con un anexo donde se expresaba el concepto "Discriminación". Se les explicó el objetivo del instrumento pidiéndoles que determinaran, según su criterio, si cada reactivo medía lo que se esperaba según el concepto descrito. Se les pidió, además, que orientaran en cada uno el sentido positivo (+) o negativo (-) según fuera el caso.

Este procedimiento permitió, por lo tanto, que el instrumento quedara validado por medio de la técnica "Jueces", lo que hace un total de 56 reactivos (Anexo 3).

Una vez validado el instrumento, se procedió a su aplicación en la muestra piloto, para posteriormente, mediante sus respuestas, se efectuara la discriminación de reactivos y la confiabilidad correspondiente de la siguiente manera:

A los reactivos positivos (+) se les dio un peso de 5 a 1 y a los negativos (-) en forma inversa de 1 a 5.

Reactivo Positivo (+)	Peso de la opción	Reactivo Negativo (-)	Peso de la opción
Totalmente de acuerdo	(5)	Totalmente de acuerdo	(1)
De acuerdo	(4)	De acuerdo	(2)
Indeciso	(3)	Indeciso	(3)
En desacuerdo	(2)	En desacuerdo	(4)
Totalmente en desacuerdo	(1)	Totalmente en desacuerdo	(5)

Después de calificar y codificar las respuestas de cada cuestionario, se seleccionaron los dos grupos de criterios extremos, es decir, el 25% más alto y el 25% más bajo. Esta selección sirvió de referencia para ver el grado en que una proposición dada se diferenciaba entre el grupo alto y bajo, utilizando la "t" de Student para cada reactivo.

Cada una de las "t" calculadas se compararon con una tabla para determinar si eran significativas, considerando el número de sujetos empleados en el cálculo de las "t" y el nivel de significancia establecida.

La fórmula de la "t" de Student y el ejemplo de su aplicación en un reactivo se encuentra en el Anexo 4.

El Anexo 5 muestra los Valores "t" en cada uno de los reactivos.

Concluido esta análisis se seleccionaron aquellas proposiciones que habían cubierto los requisitos establecidos, quedando el cuestionario final integrado por 22 reactivos (11 positivos y 11 negativos) (Anexo 6).

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para conocer la consistencia interna del cuestionario, se efectuó el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach (Anexo 7), que se usa para una prueba o escala con respuestas múltiples (mínimo 2) y donde cada reactivo tendrá el mismo número de opciones de respuesta. El Alpha total alcanzado fue de 0.9392.

Una vez confiabilizado el instrumento, se procedió a la aplicación final.

IV.6 PROCEDIMIENTO

La aplicación del instrumento al grupo piloto, se realizó del siguiente modo:

Se contactó con un grupo de intercambio conformado por 15 empresas en la Ciudad de México, acordando con la anfitriona el día y la hora de su próxima junta.

Ya en ella, la anfitriona informó el espacio que fue asignado en su menú para la aplicación del instrumento. Al llegar este momento, llevó a cabo la presentación del aplicador quien se dirigió a los participantes de la manera que a continuación se detalla:

- *"Buenas tardes. Sé que a estas alturas de su jornada de trabajo deben estar cansados, por lo que mi deseo es no quitarles mucho tiempo. Les voy a pedir que contesten a este cuestionario de la manera más honesta posible. Al terminar les explicaré de que se trata para evitar predisposiciones que puedan afectar sus respuestas. No tienen límite de tiempo, y como podrán observar, es completamente anónimo. Muchas gracias."*

Al concluir se entregó un cuestionario a cada participante, indicándoles que anotaran sus características, tales como: sexo, edad, profesión, etc., se leyó junto con ellos las instrucciones generales; se preguntó si no habían dudas, y se aclararon las que surgieron especificando que el cuestionario estaba enfocado hacia la conducta homo-

sexual masculina únicamente. Por último se dio la pauta de su llenado.

Una vez que fueron recogidos los cuestionarios resueltos, se procedió a explicar el motivo de la investigación, resultando de manera espontánea una polémica muy interesante que permitió enriquecer más la información que se pretendía obtener.

Para terminar, y en agradecimiento por su colaboración, se prometió hacerles llegar los resultados tal y como lo habían solicitado.

La aplicación a la población final se llevó a cabo de la misma forma, variando solamente el número de participantes y de grupos de intercambio, es decir, se realizó en dos grupos: el primero formado por 15 empresas, y el segundo por 17; haciendo un total de 32.

IV.7 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

El análisis descriptivo de la investigación arroja los siguientes resultados:

Del 100% de los 32 seleccionadores de personal investigados, el 53.95% mostró tener en sus respuestas una actitud a favor de la discriminación y el 46.05% una actitud en contra (Figura 1).

32 Seleccionadores de Personal



Figura 1

Además obtuvieron en relación a sus respuestas:

$$\bar{X} = 59.34$$

$$M_0 = 59$$

$$M_0 = 50.59 \text{ (Bimodal)}$$

$$s = 14.17$$

$$s^2 = 200.80$$

Lo que indica que sí existe una tendencia a discriminar a la conducta homosexual masculina en la selección de personal.

En cuanto al sexo del seleccionador, se obtuvo que los hombres tienden a rechazar la discriminación hacia los homosexuales en un 52.34%, mientras que las mujeres, por el contrario tienen a discriminar más, con un 58.84% a favor (Figura 2).

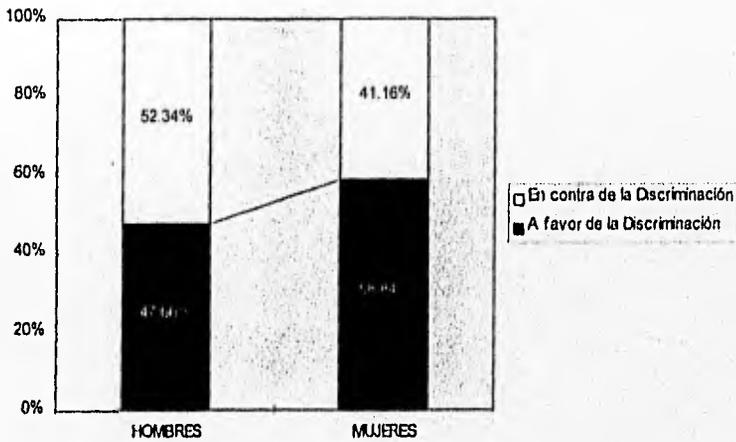


Figura 2

Los cuales muestran las siguientes medidas de tendencia central:

Hombres	Mujeres
\bar{X} = 52.43	\bar{X} = 64.72
M_0 = 59	M_0 = 58
M_0 = 59 y 60 (Bimodal)	M_0 = 50, 55, 57, 81

$s = 14.98$

$s = 13.94$

$s^2 = 224.44$

$s^2 = 194.43$

Las edades fueron también un factor interesante de comparación, encontrándose que los seleccionadores más jóvenes (de 21 a 25 años) tuvieron una actitud a favor de la discriminación en un 49.66%; de 26 a 30 años en 51.75; de 31 a 35 años, en 63.64%; y finalmente de 36 a 40 años en 58.33% (Figura 3). Esto puede conducir a pensar que a mayor madurez, es también mayor el grado de discriminación hacia la conducta homosexual en la selección de personal.

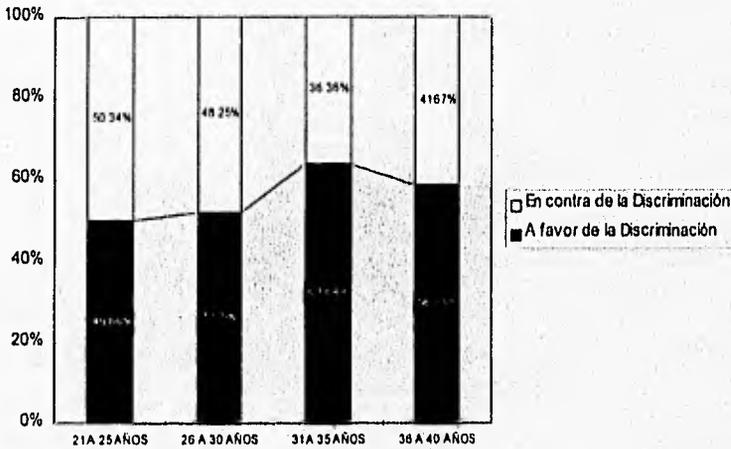


Figura 3

Asimismo, sus medidas de tendencia central corroboran los resultados:

21 a 25 años	26 a 30 años
\bar{X} = 54.63	\bar{X} = 56.93
M_o = 54.5	M_o = 58
M_o = 50.60 (Bimodal)	M_o = 55
s = 6.56	s = 18.23
s^2 = 43.07	s^2 = 332.49

31 a 35 años	36 a 40 años
\bar{X} = 70.00	\bar{X} = 64.17
M_o = 70.00	M_o = 64.5
M_o = 59.81	M_o = 56
s = 17.68	s = 11.49
s^2 = 312.72	s^2 = 132.13

Finalmente, se encontró que la profesión del seleccionador juega un papel muy importante en respecto a su nivel de discriminación; de manera que los Psicólogos presentaron una actitud a favor de la discriminación de un 52.22, siendo los más bajos en relación a los Lic. en Administración que obtuvieron un 56.14% y a los Lic. en Relaciones Industriales con un 56.21% (Figura 4).

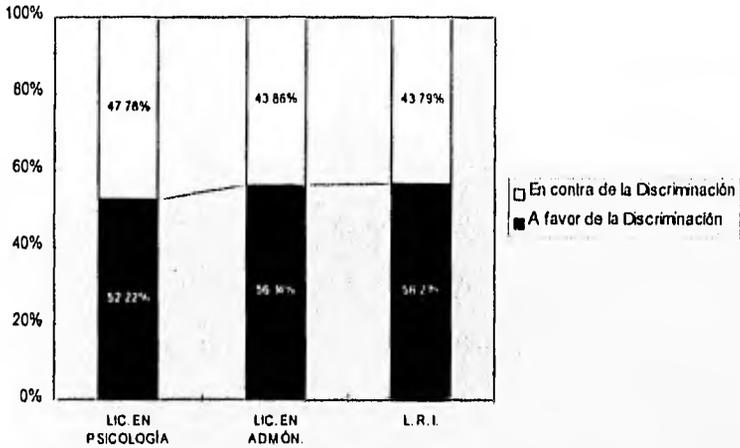


Figura 4

Las medidas de tendencia central fueron las siguientes:

Lic. en Psicología	Lic. en Administración	Lic. en Rel. Industriales
\bar{X} = 57.44	\bar{X} = 61.75	\bar{X} = 61.83
M_0 = 56.50	M_0 = 62	M_0 = 62
M_0 = 59	M_0 = 81	M_0 = 60
s = 14.72	s = 17.87	s = 7.77
s^2 = 216.89	s^2 = 319.43	s^2 = 60.43

Ahora bien, con el fin de lograr una mayor especificidad, es decir, un análisis más detallado que redunde en una mayor claridad, se procederá a hacer una revisión puntualizada de cada uno de los reactivos.

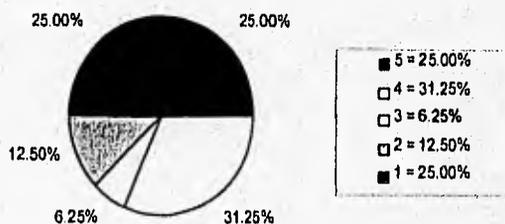
REACTIVOS POSITIVOS (A Favor De La Discriminación)

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Indeciso
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

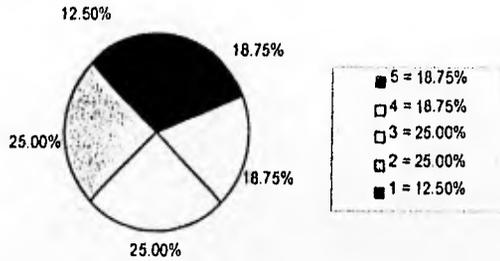
2.- Los homosexuales deberían ocultar su desviación en el trabajo.



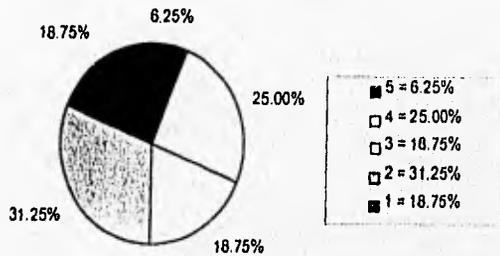
3.- Los homosexuales son un peligro para la gente joven.



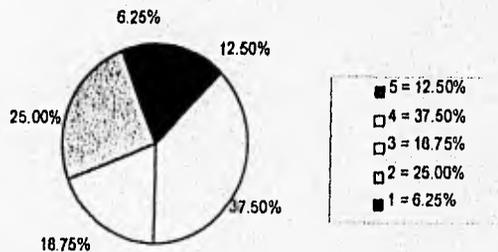
4.- Deberían existir en mi empresa políticas de no contratación a los homosexuales.



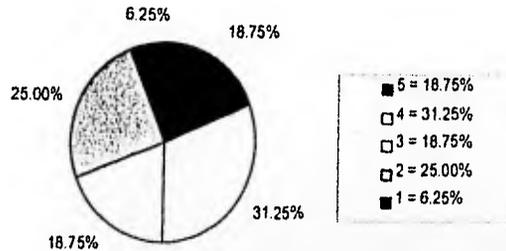
7.- Me incomoda la presencia de un homosexual, no los tolero.



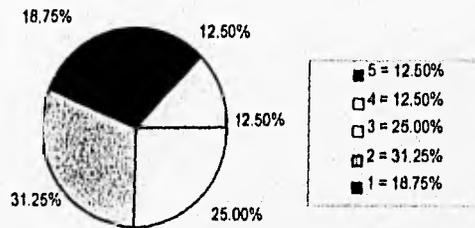
8.- Si empleara homosexuales cuidaría muy de cerca su comportamiento.



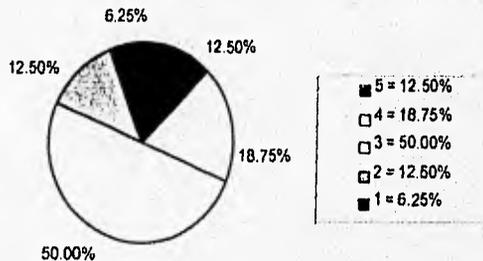
11.- Los homosexuales no deberían tener posiciones de liderazgo.



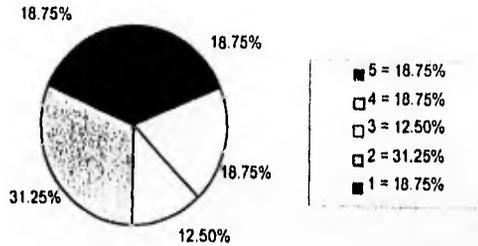
14.- En caso de descubrir que en mi empresa se haya "colado" un homosexual, haría todo lo posible por rescindirle el contrato.



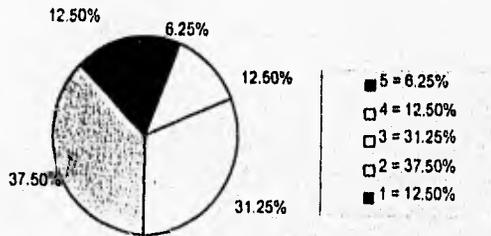
16.- Definitivamente no contrataría homosexuales en mi empresa.



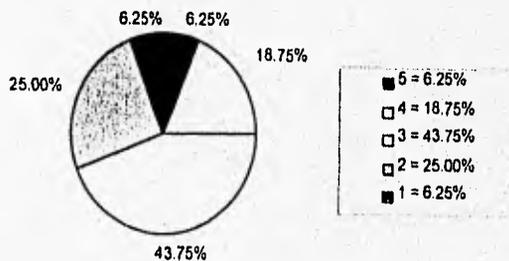
18.- Definitivamente el homosexual es un enfermo mental.



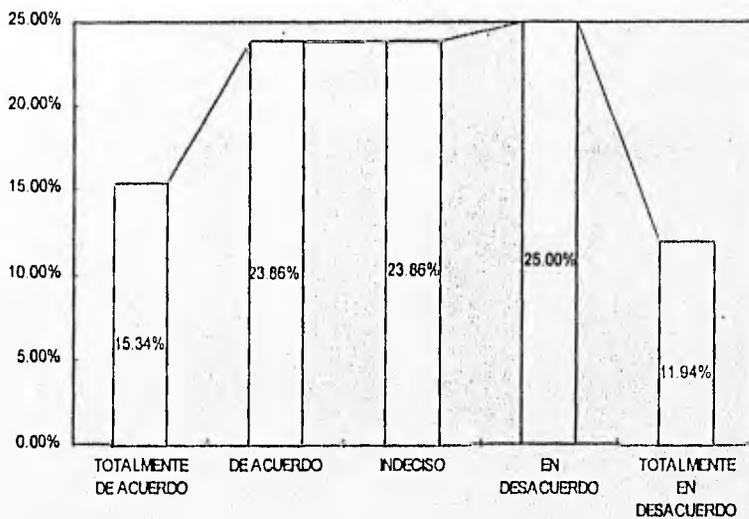
19.- Debería legalizarse la no contratación de homosexuales.



22.- el emplear a homosexuales, daña la imagen de mi empresa.

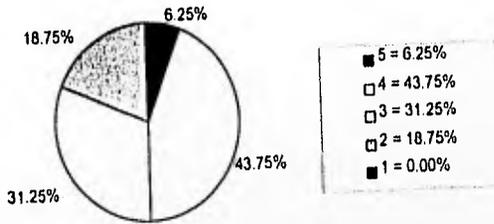


**DISTRIBUCIÓN EN LAS RESPUESTAS
DE REACTIVOS POSITIVOS
(A FAVOR DE LA DISCRIMINACIÓN)**

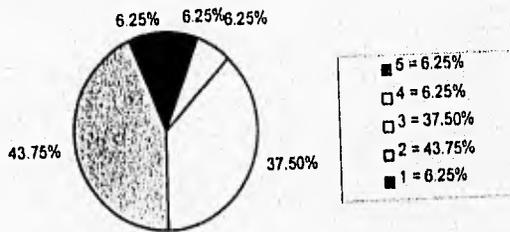


REACTIVOS NEGATIVOS (En Contra De La Discriminación)

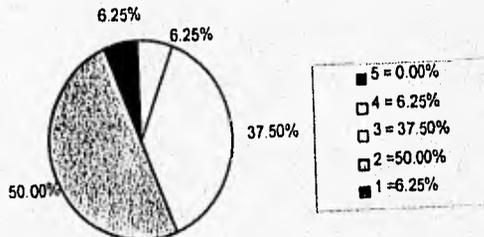
1.- Los homosexuales son muy inteligentes y ordenados.



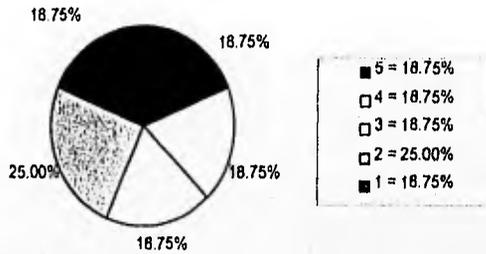
5.- Sería interesante tener como compañero de trabajo a un homosexual.



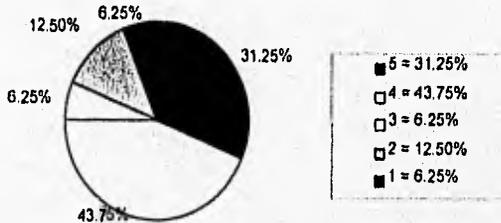
6.- Es agradable trabajar con homosexuales.



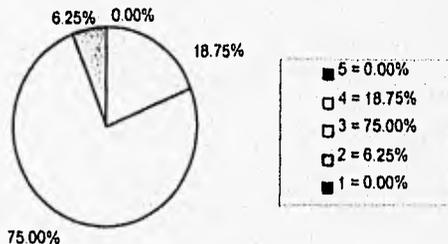
9.- Los homosexuales podrían ser buenos jefes y/o superiores en cualquier departamento.



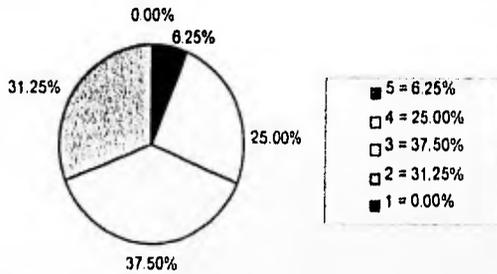
10.- Los homosexuales son como cualquier otra persona, sus prácticas sexuales no los hace diferentes.



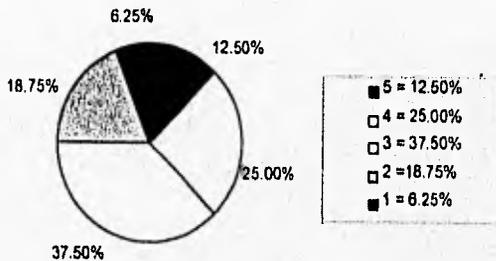
12.- Los homosexuales son excelentes compañeros de trabajo.



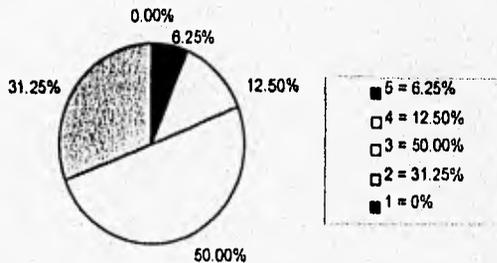
13.- Los homosexuales son muy creativos, servirían muy bien en cualquier trabajo relacionado con planeación y/o difusión de la empresa.



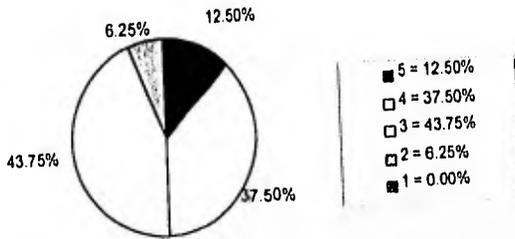
15.- Los homosexuales no deberían ser discriminados a causa de sus preferencias sexuales.



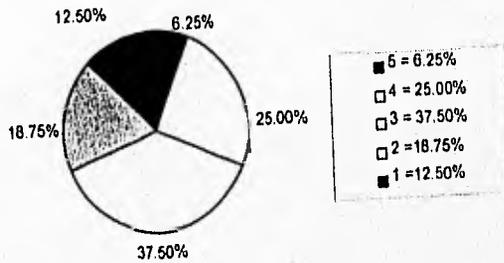
17.- Los homosexuales son muy agradables.



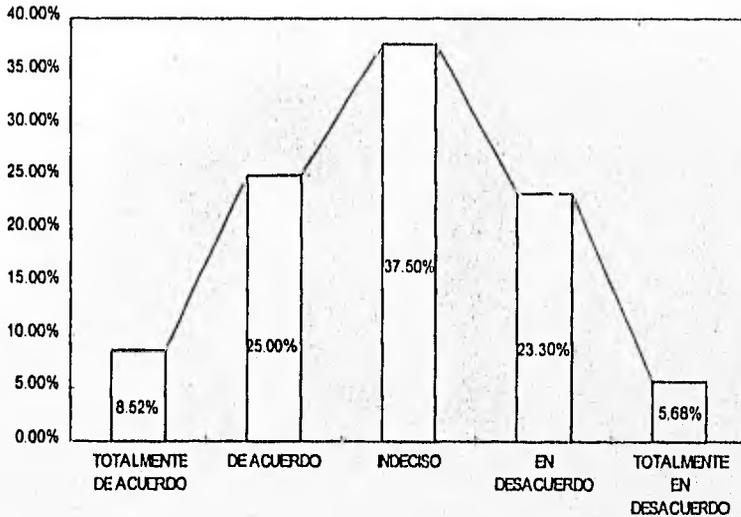
20.- Un homosexual es muy servicial y solidario.



21.- Los homosexuales son muy responsables y trabajadores.



**DISTRIBUCIÓN EN LAS RESPUESTAS
DE REACTIVOS NEGATIVOS
(EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN)**



Al hacer un análisis cualitativo de los reactivos se podrá observar que si bien o existe una fuerte tendencia a discriminar la conducta homosexual masculina, sí hay una inclinación a rechazar al homosexual "amanerado", rechazo que conlleva a incluso negarle la oportunidad de emplearse.

Por otro lado, puede notarse de manera muy palpable que existe un alto índice de indecisión, nivel que puede tornarse peligroso, pues está representando a un tipo de persona influenciable o carente de

juicio y sentido común. Este tipo de sector ante una situación dada, a pesar de mostrarse indiferente, pueden ocupar la posición positiva o negativa que la mayoría del grupo en que se encuentre tiene con respecto a la discriminación.

Quizás de sus puntuaciones dependería el nivel final en que la balanza de opiniones se incline más.

IV.8 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conforme a los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados en esta investigación, de las observaciones realizadas durante las polémicas en las juntas de intercambio, y de la experiencia obtenida como seleccionador de personal, se concluye lo siguiente:

Sí existe discriminación de homosexuales masculinos en el proceso de selección, y aún en el ambiente laboral, encontrándose que las mujeres tienden a discriminar más que los hombres y que los seleccionadores de entre 30 y 40 años más que los de menor edad. Desafortunadamente no existen otras investigaciones sobre el tema que pudieran servir como comparativo, pues al buscar de manera exhaustiva en lugares donde podrían presentarse denuncias o artículos que pudieran hablar sobre el mismo –CONASIDA, Comisión Nacional de

Derechos Humanos, diversas revistas "gays" (*Del Otro Lado, Atractivo, Tips, Hermes*), etc.— no se encontró nada al respecto; puede surgir entonces la pregunta ¿dónde está la discriminación que tanto expresa el homosexual a través de sus marchas, ponencias o algunos programas de televisión?, ¿no será —como plantea Admón (1969)—, que el homosexual de por sí se siente estigmatizado, piense que nadie lo acepta, y se sienta por lo tanto discriminado?

Los resultados estadísticos en esta investigación muestran lo contrario, corroborándose además a través de la observación con trabajadores de diversos departamentos —incluyendo el de Recursos Humanos— que el homosexual es motivo de burlas e insultos, negándole —aunque no de manera manifiesta— un puesto determinado dentro de la empresa, e incluso —una vez trabajando— llegarle a rescindir su contrato laboral, maquillando el despido con otras razones que vayan de acuerdo a la ley.

Este tipo de seleccionadores están violando lo que Werther (1991) y Stanton (1985), consideran como las bases éticas y legales que todo profesionalista que se dedique a la selección de personal debe tener. Se dejan guiar por valores y prejuicios estereotipados en su toma de decisiones; violan el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo (Ramírez Fonseca, 1992), así como el derecho que todo ser humano tiene de ganarse la vida de manera digna y justa.

Dentro de las juntas de intercambio, también se observaron comentarios y conductas discriminatorias: "hay trabajos donde pueden emplearse los homosexuales, por ejemplo ... de estilistas. Deberían de dedicarse a cortar el pelo, que además lo hacen muy bien." – comentario hecho por un jefe de selección–; aquí puede corroborarse lo que Allport (1962) dice con respecto al prejuicio: "una actitud hostil ... hacia una persona que pertenece a su grupo, simplemente porque pertenece a él ...".

Además se manifestó la existencia de políticas de "No contratación a homosexuales" en tres empresas pertenecientes al mismo grupo de intercambio; pidiendo opiniones sobre este punto, se descubrió algo interesante: la mayoría opinó que la aceptación de homosexuales en su empresa estaría condicionada siempre y cuando oculten bien su inclinación en el trabajo, pues definitivamente "no contratarían a un homosexual afeminado".

Esto nos recuerda aquel intenso repudio que Fray Bernardino de Sahagún (1956), comenta en su libro sobre la "Historia General de las cosas de la Nueva España", donde la sociedad mexicana castigaba cruel y severamente al *cuiloni* (homosexual pasivo), aceptando más al *tecui-lontiani* (homosexual activo), por su conducta masculina, situación que se ha convertido en un estereotipo que como plantea Young (1969),

se ha ido arrastrando a través del tiempo "como un conocimiento heredado por nuestros antepasados".

Ahora bien, otro dato curioso encontrado en los resultados estadísticos y en las observaciones de las juntas de intercambio, es que los Psicólogos discriminan menos que otros profesionistas. Pareciera que la formación profesional influyera en estructurar o desestructurar un prejuicio. Probablemente la falta de conocimientos sobre ciertos temas conlleve a la formación de falsas creencias que den por resultado a mitos y prejuicios que —como arriba se planteó— se hereden de generación en generación.

Finalmente, se enfatiza un factor muy sobresaliente en los resultados de la investigación: *la indecisión*, la mayoría de seleccionadores contestó con un número 3 (indeciso) los reactivos del cuestionario, o bien en las polémicas guardaban silencio o expresaban un mínimo de participación. Este rasgo podría hablarnos de una persona no comprometida, que si bien no rechaza al homosexual, tampoco lo acepta, su posición dependerá —como plantea Young (1969)— del endogrupo con el cual se identifique en un momento dado, discriminando al exogrupo resultante, presentando además ambivalencia en su opiniones.

Se invita a los interesados sobre este tema, a realizar investigaciones que agrupen mayor población (número de empresas) o bien efectuarla en otros escenarios, tales como: instituciones públicas o empresas ubicadas en provincia, aplicando un instrumento de medición acompañado de una entrevista individual semiestructurada.

ANEXOS

Anexo 1

Las pruebas psicológicas están clasificadas de la siguiente manera:

- Por su forma de realización:
 - Ejecución
 - Lápiz–papel
 - Orales

- Por su forma de aplicación:
 - Individuales
 - Colectivas

- Mediante el tiempo:
 - Velocidad
 - Potencia

- Por las áreas que explora:
 - Inteligencia
 - Aptitudes
 - Personalidad
 - Intereses

Una batería siempre estará diseñada en función del nivel al cual se va a aplicar y las necesidades de la empresa. Por ejemplo:

Nivel Ejecutivo o Gerencial

Inteligencia: W. A. I. S., Wonderlic, OTIS-GAMMA, Dominos, Novis

Personalidad: H.T.P., F. I. G., Machover

Intereses: Kuder

Aptitudes: D. A. T., Thurstone, Cleaver, Moss

Nivel Medio o Mandos Intermedios

Inteligencia: W.A.I.S., Wonderlic, OTIS, Dominos' Meili, Army Beta

Personalidad: F. I. G., Machover, H.T.P., 16PF Catell

Intereses: Kuder

Aptitudes: D. A. T., Thurstone, Cleaver, Moss

Nivel Obrero u Operativo

Inteligencia: Barsit, Army Beta, Raven

Personalidad: Machover, 16PF Catell, F. I. G., H.T.P., Gordon, D.S.

Intereses: Hereford

Aptitudes: D. A. T.

Anexo 2

SEXO: _____ EDAD: _____

PROFESIÓN Y/O ESCOLARIDAD: _____

FECHA: _____ PUESTO: _____

A TRAVÉS DE ESTE CUESTIONARIO SE PRETENDE ELUCIDAR EL NIVEL DE EMPLEO Y/O OFERTA DE TRABAJO PARA UN GRUPO MINORITARIO: LOS HOMOSEXUALES.

DEBIDO A QUE A PARTIR DE TUS RESPUESTAS SERÁ ELABORADO UN NUEVO CUESTIONARIO, ES PRECISO QUE ESTAS SEAN LO MÁS COMPLETAS Y DETALLADAS POSIBLE, PUES DE ELLO DEPENDE EL ÉXITO DE ESTA INVESTIGACIÓN.

DE ANTEMANO GRACIAS POR TU COOPERACIÓN.

- 1.- ¿QUÉ OPINIÓN TIENES DE LOS HOMOSEXUALES?
- 2.- ¿QUÉ TE AGRADA Y/O DESAGRADA DE ELLOS?
- 3.- ¿CONTRATARÍAS A UN HOMOSEXUAL PARA OCUPAR ALGÚN PUESTO EN TU EMPRESA? ¿POR QUÉ?
- 4.- ¿EN QUÉ PUESTOS Y A QUÉ NIVEL CONSIDERAS QUE UN HOMOSEXUAL PUEDE TRABAJAR ADECUADAMENTE SIN SER CAUSA DE CONFLICTOS? ¿Y POR QUÉ?
- 5.- ¿AHORA BIEN, CUALES PUESTOS Y NIVELES NO CONSIDERAS CONVENIENTES? ¿POR QUÉ?
- 6.- ¿CONSIDERAS QUE EXISTE RELACIÓN ENTRE HOMOSEXUALISMO, EDAD Y ESTADO CIVIL? ¿POR QUÉ?
- 7.- ¿CUENTAS CON ALGUNA TÉCNICA ESPECIALIZADA PARA DETECTAR A UN HOMOSEXUAL, O POR MEDIO DEL "OJO CLÍNICO"? EN CUALQUIER CASO ¿CÓMO LO DETECTAS?
- 8.- ¿CONTRATARÍAS A UN HOMOSEXUAL PARA SELECCIONAR AL PERSONAL DE TU EMPRESA? ¿POR QUÉ?
- 9.- ¿ESTARÍAS DISPUESTO (A) A TENER UN COMPAÑERO DE TRABAJO HOMOSEXUAL? ¿POR QUÉ?
- 10.- AL EMPLEAR HOMOSEXUALES ¿CONSIDERAS QUE SE DAÑA LA IMAGEN DE UNA COMPAÑÍA? ¿POR QUÉ?
- 11.- ¿HAS TENIDO ALGÚN JEFE HOMOSEXUAL, Y DE NO HABERLO TENIDO CUÁL SERÍA TU SENTIR SI LO TUVIERAS? ¿POR QUÉ?
- 12.- ¿ENTRARÍAS A TRABAJAR A UNA EMPRESA CUYOS DUEÑOS Y DIRECTORES SON HOMOSEXUALES? ¿POR QUÉ?

Anexo 3

SEXO: _____ EDAD: _____

PROFESIÓN Y/O ESCOLARIDAD: _____

FECHA: _____ PUESTO: _____

A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁ UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE DEBERÁN SER CONTESTADAS PONIENDO EN EL PARÉNTESIS DE LA DERECHA EL NÚMERO QUE CORRESPONDA A LA OPCIÓN CON LA QUE USTED MÁS COINCIDA

- 5) TOTALMENTE DE ACUERDO
- 4) DE ACUERDO
- 3) INDECISO
- 2) EN DESACUERDO
- 1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

POR EJEMPLO, SI EN LA AFIRMACIÓN:

LA PREFERENCIA SEXUAL, NO DEBERÍA SER UN FACTOR EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEOS ()

ESTÁ EN DESACUERDO, DEBERÁ CONTESTAR CON EL NÚMERO (2), CORRESPONDIENTE A LA OPCIÓN ELEGIDA, DE LA SIGUIENTE FORMA:

LA PREFERENCIA SEXUAL, NO DEBERÍA SER UN FACTOR EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEOS (2)

FAVOR DE NO DEJAR ALGUNA SIN CONTESTAR.

POR SU COLABORACIÓN, MUCHAS GRACIAS.

- 1.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY INTELIGENTES Y ORDENADOS ()
- 2.- CONTRATARÍA HOMOSEXUALES, SIEMPRE Y CUANDO NO SEAN AMANERADOS (AFEMINADOS) ()
- 3.- LOS HOMOSEXUALES DEBERÍAN OCULTAR SU DESVIACIÓN EN EL TRABAJO ()
- 4.- LOS HOMOSEXUALES SON UN PELIGRO PARA LA GENTE JOVEN ()
- 5.- DEBERÍAN EXISTIR EN MI EMPRESA POLÍTICAS DE NO CONTRATACIÓN A LOS HOMOSEXUALES ()

- 6.- LOS HOMOSEXUALES DEBERÍAN TENER ALTOS PUESTOS EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS ()
- 7.- EL EMPLEAR HOMOSEXUALES , AYUDA A DARLE UN TOQUE DE DISTINCIÓN A LA EMPRESA ()
- 8.- NO ME AGRADARÍA TRABAJAR CON HOMOSEXUALES ()
- 9.- DEBERÍAN PROHIBIRSE LAS PERSECUCIONES POLICIACAS, EXTORSIONES Y REDADAS EN CONTRA DE LOS HOMOSEXUALES ()
- 10.- LOS PUESTOS QUE TENGAN QUE VER CON RELACIONES DIRECTAS TALES COMO: VENTAS, COBRANZAS, MERCADOTECNIA, TRABAJO SOCIAL, ETC., SON IDEALES PARA QUE LOS OCUPE UN HOMOSEXUAL ()
- 11.- SERIA INTERESANTE TENER COMO COMPAÑERO DE TRABAJO A UN HOMOSEXUAL ()
- 12.- CONTRATARÍA A UN HOMOSEXUAL, SIEMPRE Y CUANDO OCULTE BIEN SU INCLINACIÓN ()
- 13.- ES AGRADABLE TRABAJAR CON HOMOSEXUALES ()
- 14.- ME INCOMODA LA PRESENCIA DE UN HOMOSEXUAL, NO LOS TOLERO ()
- 15.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN TENER TRATO DIRECTO CON NIÑOS ()
- 16.- DEFINITIVAMENTE, PROPONDRÍA A UN HOMOSEXUAL PARA OCUPAR ALGUNA GERENCIA ()
- 17.- NO TODOS LOS HOMBRES AMANERADOS (AFEMINADOS) SON HOMOSEXUALES ()
- 18.- SI EMPLEARA HOMOSEXUALES, CUIDARÍA MUY DE CERCA SU COMPORTAMIENTO ()
- 19.- ME DISGUSTA LA DISCRIMINACIÓN DE LOS HOMOSEXUALES EN EL TRABAJO ()
- 20.- LOS HOMOSEXUALES PODRÍAN SER BUENOS JEFES Y/O SUPERVISORES EN CUALQUIER DEPARTAMENTO ()
- 21.- LOS HOMOSEXUALES SON COMO CUALQUIER OTRA PERSONA, SUS PRÁCTICAS SEXUALES NO LOS HACE DIFERENTES ()
- 22.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN TENER POSICIONES DE LIDERAZGO ()
- 23.- UN HOMOSEXUAL, DAÑARÍA LA IMAGEN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA ()
- 24.- CONTRATARÍA A UN HOMOSEXUAL PARA OCUPAR EL PUESTO DE SELECCIONADOR DE PERSONAL EN MI EMPRESA ()

- 25.- TODOS LOS HOMBRES CON TRATO Y MOVIMIENTO MUY FINOS, SON HOMOSEXUALES ()
- 26.- SI ME DIERA CUENTA QUE LA EMPRESA DONDE TRABAJO ESTUVERA DIRIGIDA POR "JOTOS", RENUNCIARÍA INMEDIATAMENTE ()
- 27.- LOS HOMOSEXUALES SON EXCELENTES COMPAÑEROS DE TRABAJO ()
- 28.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN CONVIVIR EN FIESTAS Y REUNIONES DE TRABAJO CON SUS COMPAÑEROS, TAN SÓLO UNAS COPAS Y SE PASAN DE LISTOS ()
- 29.- AL SELECCIONAR PERSONAL ME CUIDO DE NO DEJAR PASAR HOMOSEXUALES; SE ATENTARÍA CONTRA MI REPUTACIÓN ()
- 30.- PUESTOS OPERATIVOS (ALMACÉN, DISTRIBUCIÓN, TALLER MECÁNICO, ETC.), SON MUY ADECUADOS PARA QUE LOS OCUPE UN HOMOSEXUAL ()
- 31.- LOS HOMOSEXUALES TIENEN LAS MISMAS CAPACIDADES DE DESARROLLO QUE CUALQUIER HETEROSEXUAL ()
- 32.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY CREATIVOS, SERVIRÍAN MUY BIEN EN CUALQUIER TRABAJO RELACIONADO CON PLANEACIÓN Y/O DIFUSIÓN DE LA EMPRESA ()
- 33.- NO INTERESA LA VIDA PRIVADA DEL TRABAJADOR, SINO SU EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD ()
- 34.- EN CASO DE DESCUBRIR QUE EN MI EMPRESA SE HAYA "COLADO" UN HOMOSEXUAL, HARÍA TODO LO POSIBLE POR RESCINDIRLE EL CONTRATO ()
- 35.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN SER DISCRIMINADOS A CAUSA DE SUS PREFERENCIAS SEXUALES ()
- 36.- SON ASQUEROSOS LOS HOMOSEXUALES, IQUE LOS QUEMEN A TODOS! ()
- 37.- ME GUSTARÍA TENER UN JEFE HOMOSEXUAL ()
- 38.- DEFINITIVAMENTE NO CONTRATARÍA HOMOSEXUALES EN MI EMPRESA ()
- 39.- LOS HOMOSEXUALES TIENEN DERECHO A SERLO, SIEMPRE Y CUANDO NO SE LES NOTE ()
- 40.- LA HOMOSEXUALIDAD ES UNA ABERRACIÓN DEL SER HUMANO ()
- 41.- LA PREFERENCIA SEXUAL NO DEBERÍA SER UN FACTOR EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEOS ()
- 42.- LOS PUESTOS MAS ADECUADOS PARA UN HOMOSEXUAL, SON LOS ADMINISTRATIVOS (ARCHIVO, CAJA, PAPELERÍA, CAPTURA, ETC.) ()

- 43.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY AGRADABLES ()
- 44.- DEFINITIVAMENTE, EL HOMOSEXUAL, ES UN ENFERMO MENTAL ()
- 45.- UN HOMOSEXUAL SIEMPRE SERÁ MOTIVO DE CONFLICTO EN EL TRABAJO ()
- 46.- LAS PRACTICAS HOMOSEXUALES DEBERÍAN CONSIDERARSE COMO UNA RELACIÓN NATURAL ()
- 47.- DEBERÍAN LEGALIZARSE LA NO CONTRATACIÓN DE HOMOSEXUALES ()
- 48.- LOS HOMOSEXUALES TIENDEN A ACOSAR SEXUAL Y DESCARADAMENTE A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ()
- 49.- UN HOMOSEXUAL ES MUY SERVICIAL Y SOLIDARIO ()
- 50.- LOS HOMOSEXUALES LOS DETECTO POR MERA INTUICIÓN, MI "OJO CLÍNICO" NUNCA ME FALLA ()
- 51.- UN HOMOSEXUAL SIEMPRE SERÁ MOTIVO DE BURLAS DONDE SE ENCUENTRE ()
- 52.- EL QUE UN HOMBRE TENGA 40 AÑOS Y SEA SOLTERO, NO ES UN INDICADOR DE QUE SEA HOMOSEXUAL ()
- 53.- LOS HOMOSEXUALES SON FÁCILES DE DETECTAR ()
- 54.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY RESPONSABLES Y TRABAJADORES ()
- 55.- POR SU CARISMA Y SU ACTITUD AMIGABLE, LA INDUCCIÓN DEBERÍA DARLA UN HOMOSEXUAL ()
- 56.- EL EMPLEAR A HOMOSEXUALES, DAÑA LA IMAGEN DE MI EMPRESA ()

Anexo 4

Fórmula de la "t" de Student

$$t = \frac{X_a - X_b}{\sqrt{\frac{s^2_a + s^2_b}{n(n-1)}}}$$

Donde:

X_a = Media del puntaje obtenido a la proposición por el grupo alto

X_b = Media del puntaje obtenido a la misma proposición por el grupo bajo

s^2_a = Varianza de la distribución de respuestas del grupo alto para la proposición

s^2_b = Varianza de la distribución de respuestas del grupo bajo para la proposición

n = Número total de casos

Ejemplo: Reactivo #51 "Un homosexual siempre será motivo de burlas donde se encuentre".

Categorías de Respuestas	Grupo Alto				Grupo Bajo			
	X	f	fX	fX ²	X	f	fX	fX ²
Totalmente de acuerdo	5	1	5	25	5	0	0	0
De acuerdo	4	2	8	32	4	0	0	0
Indeciso	3	1	3	9	3	1	3	9
En desacuerdo	2	0	0	4	2	3	6	12
Totalmente en desacuerdo	1	0	0	1	1	0	0	0
		4	16	71		4	9	21

$$X_a = 16/4 = 4$$

$$X_b = 9/4 = 2.25$$

$$X^2_a - \frac{(X_a)^2}{n} = 71 - \frac{(16)^2}{4} = 7$$

$$X^2_b - \frac{(X_b)^2}{n} = 21 - \frac{(9)^2}{4} = 0.75$$

$$t = \frac{4 - 2.25}{\sqrt{\frac{7 + 0.75}{4(4-1)}}} = \frac{1.75}{\sqrt{\frac{7.75}{12}}} = \frac{1.75}{\sqrt{0.65}} = \frac{1.75}{0.80622} = 2.17$$

Valor de $t = 2.17$. Luego se procede a buscar en las tablas de valores en cuantas de estas proposiciones se podría considerar estadísticamente significativa la diferencia entre los grupos de criterio.

Anexo 5

Valores "t" de las proposiciones

No. de Reactivo	Valor "t"	Nivel de Significancia
* 1)	-3.30	0.011
2)	1.09	0.308
* 3)	0.24	0.081
* 4)	-2.84	0.022
* 5)	-4.75	0.001
6)	-0.94	0.373
7)	0.48	0.645
8)	-0.09	0.308
9)	-0.96	0.364
10)	-0.44	0.187
* 11)	-3.09	0.015
12)	0.00	1.000
* 13)	-3.21	0.012
* 14)	-2.53	0.035
15)	-0.84	0.424
16)	0.25	0.806
17)	-1.63	0.141
* 18)	-4.02	0.004
19)	0.26	0.803
* 20)	-2.63	0.030
* 21)	-3.89	0.005
* 22)	-2.36	0.046
23)	-0.77	0.461
24)	-1.57	0.156
25)	-2.12	0.067
26)	-0.95	0.371
* 27)	-2.53	0.035
28)	-0.94	0.373
29)	-0.34	0.740
30)	-0.95	0.371

No. de Reactivo	Valor "t"	Nivel de Significancia
31)	-078	0.455
* 32)	-2.36	0.046
33)	-2.19	0.060
* 34)	-2.56	0.034
* 35)	-3.02	0.016
36)	-2.14	0.065
37)	0.95	0.371
* 38)	-2.53	0.035
39)	-1.11	0.299
40)	-1.44	0.187
41)	-1.77	0.115
42)	0.00	1.000
* 43)	-2.36	0.046
* 44)	-2.21	0.058
45)	-1.87	0.098
46)	-1.70	0.128
* 47)	-2.53	0.035
48)	-1.02	0.339
* 49)	-2.36	0.046
50)	-0.32	0.760
51)	-0.94	0.373
52)	-1.14	0.292
53)	-1.29	0.233
* 54)	-3.30	0.011
55)	-0.43	0.681
* 56)	-2.21	0.058

* Indica los reactivos seleccionados para el instrumento final.

Anexo 6

SEXO: _____ EDAD: _____

PROFESIÓN Y/O ESCOLARIDAD: _____

FECHA: _____ PUESTO: _____

A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁ UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE DEBERÁN SER CONTESTADAS PONIENDO EN EL PARÉNTESIS DE LA DERECHA EL NÚMERO QUE CORRESPONDA A LA OPCIÓN CON LA QUE USTED MÁS COINCIDA

- 5) TOTALMENTE DE ACUERDO
- 4) DE ACUERDO
- 3) INDECISO
- 2) EN DESACUERDO
- 1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

POR EJEMPLO, SI EN LA AFIRMACIÓN:

LA PREFERENCIA SEXUAL, NO DEBERÍA SER UN FACTOR EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEOS ()

ESTÁ EN **DESACUERDO**, DEBERÁ CONTESTAR CON EL NÚMERO (2), CORRESPONDIENTE A LA OPCIÓN ELEGIDA, DE LA SIGUIENTE FORMA:

LA PREFERENCIA SEXUAL, NO DEBERÍA SER UN FACTOR EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEOS (2)

FAVOR DE NO DEJAR ALGUNA SIN CONTESTAR.

POR SU COLABORACIÓN, MUCHAS GRACIAS.

- 1.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY INTELIGENTES Y ORDENADOS ()
- 2.- LOS HOMOSEXUALES DEBERÍAN OCULTAR SU DESVIACIÓN EN EL TRABAJO ()
- 3.- LOS HOMOSEXUALES SON UN PELIGRO PARA LA GENTE JOVEN ()
- 4.- DEBERÍAN EXISTIR EN MI EMPRESA POLÍTICAS DE NO CONTRATACIÓN A LOS HOMOSEXUALES ()
- 5.- SERÍA INTERESANTE TENER COMO COMPAÑERO DE TRABAJO A UN HOMOSEXUAL ()

- 6.- ES AGRADABLE TRABAJAR CON HOMOSEXUALES ()
- 7.- ME INCOMODA LA PRESENCIA DE UN HOMOSEXUAL, NO LOS TOLERO ()
- 8.- SI EMPLEARA HOMOSEXUALES, CUIDARÍA MUY DE CERCA SU COMPORTAMIENTO ()
- 9.- LOS HOMOSEXUALES PODRIAN SER BUENOS JEFES Y/O SUPERVISORES EN CUALQUIER DEPARTAMENTO ()
- 10.- LOS HOMOSEXUALES SON COMO CUALQUIER OTRA PERSONA, SUS PRÁCTICAS SEXUALES NO LOS HACE DIFERENTES ()
- 11.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN TENER POSICIONES DE LIDERAZGO ()
- 12.- LOS HOMOSEXUALES SON EXCELENTES COMPAÑEROS DE TRABAJO ()
- 13.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY CREATIVOS, SERVIRÍAN MUY BIEN EN CUALQUIER TRABAJO RELACIONADO CON PLANEACIÓN Y/O DIFUSIÓN DE LA EMPRESA ()
- 14.- EN CASO DE DESCUBRIR QUE EN MI EMPRESA SE HAYA "COLADO" UN HOMOSEXUAL, HARÍA TODO LO POSIBLE POR RESCINDIRLE EL CONTRATO ()
- 15.- LOS HOMOSEXUALES NO DEBERÍAN SER DISCRIMINADOS A CAUSA DE SUS PREFERENCIAS SEXUALES ()
- 16.- DEFINITIVAMENTE NO CONTRATARÍA HOMOSEXUALES EN MI EMPRESA ()
- 17.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY AGRADABLES ()
- 18.- DEFINITIVAMENTE, EL HOMOSEXUAL, ES UN ENFERMO MENTAL ()
- 19.- DEBERÍAN LEGALIZARSE LA NO CONTRATACIÓN DE HOMOSEXUALES ()
- 20.- UN HOMOSEXUAL ES MUY SERVICIAL Y SOLIDARIO ()
- 21.- LOS HOMOSEXUALES SON MUY RESPONSABLES Y TRABAJADORES ()
- 22.- EL EMPLEAR A HOMOSEXUALES, DAÑA LA IMAGEN DE MI EMPRESA ()

Anexo 7

Procedimiento del Alpha de Cronbach

1. Se califica cada reactivo con el peso de la opción marcada por el sujeto.
2. Se califica toda la prueba, sumando los pesos de los reactivos individuales.
3. Se elabora una matriz de frecuencias con los puntajes de cada reactivo en el eje horizontal y sobre el eje vertical el número de sujetos y su calificación total.
4. Se suman los puntajes de cada reactivo verticalmente y se divide entre n (número de sujetos) para obtener sus medias.
5. Se procede a elaborar la matriz de desviaciones, es decir, a cada puntaje de la matriz de frecuencias se le resta la media que se haya obtenido por columna.
6. Finalmente se suman las desviaciones al cuadrado y se obtienen los totales.

Una vez obtenidos estos resultados, se substituyen en la siguiente fórmula:

$$r_{kk} = \frac{k(1 - s_i^2)}{s_i^2}$$

Donde:

r_{kk} = Coeficiente de consistencia interna

s_i^2 = Varianza de las calificaciones totales

s_i^2 = Suma de las varianzas de cada reactivo al cuadrado

k = número de reactivos

RESULTADOS OBTENIDOS POR REACTIVO

Variable

1	0.9379
3	0.9357
4	0.9355
5	0.9312
11	0.9375
13	0.9355
14	0.9389
18	0.9333
20	0.9337
21	0.9329
22	0.9351
27	0.9382
32	0.9387
34	0.9364
35	0.9346
38	0.9334
43	0.9399
44	0.9427
47	0.9377
49	0.9393
54	0.9349
56	0.9352

22 reactivos = 0.9392

REFERENCIAS

1. Adler, A.
Superioridad e Interés Social
México: Fondo de Cultura Económica, 1968.
2. Admon Amon, J.
Prejuicio Antiprotestante y Religiosidad Utilitaria
Madrid: Aguilar, 1969.
3. Alexander Franz, G.
Psiquiatría Dinámica
Buenos Aires: Paidós, 1970.
4. Allport, W.
La Naturaleza del Prejuicio
Argentina: Universitaria de Buenos Aires, 1962.
5. Alpander, G.
Planeación Estratégica Planeada a los Recursos Humanos
Bogotá-México: Norma, 1980.
6. Arias Galicia, F.
Administración de Recursos Humanos
México: Trillas, 1979.
7. Arias Galicia, F.
Actitudes, Opiniones y Creencias
México: Trillas, 1980.

8. Baumgarten, F.
Angustia Vital y Prejuicios: Estudio de las Relaciones Humanas Aberrantes
Madrid: Morata, 1962.

9. Bieber, I.
Homosexualidad: un Estudio Psicoanalítico
México: Pax, 1967.

10. Bieber, I.; Grand, H.; Rifkin, M.; y Hooker, S.
Inversión Sexual
México: Pax, 1962.

11. Bettelheim, B.
Cambio Social y Prejuicio
México: Fondo de Cultura Económica, 1975.

12. Botero, E.
Homofilia y Homofobia
Medellin, Colombia: Leaton, 1979.

13. Chiavenato, I.
Administración de Recursos Humanos
Colombia: Mc Graw-Hill, 1988.

14. Chruden Herbert, J.
Administración de Personal
México: C.E.C.S.A., 1977.

15. Contreras Navarrete, L.
Desviaciones Psicosexuales
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1984.

16. Cuevas Abad, M.
Técnicas de medición y elaboración de escalas de actitudes
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1981.

17. De Mendizabal, M. O.
Obras Completas, Vol. 2
México: Porrúa, 1963.

18. De Molina, A.
Vocabulario de la Lengua Mexicana
México: Facsimilar, 1980.

19. Deutsch, H.
Psicoanálisis y Desviaciones Sexuales
Buenos Aires: Paidós, 1967.

20. Díaz del Castillo, B.
Historia verdadera de la Conquista de la Nueva España
México: Porrúa, 1964.

21. Dollard, J. y Miller, E.
Frustration Agression
New York: Yale University Press, 1963.

22. Duran, D.
Historia de las Indias de Nueva España e Islas de Tierra Firme
México: Ramírez H., 1867.

23. Durant, W.
La Historia de las Civilizaciones, Vols. 1-10
New York: Simon and Shuster, 1963-1967.

24. Ellis, A.
Homosexuality: Its causes and cure
New York: L. Stewart, 1965.

25. Elorza, H.
Estadística para Ciencias del Comportamiento
México: Harla, 1987.

26. Enriquez, J. R.
El Homosexual ante la Sociedad Enferma
Barcelona: Tusquets, 1978.

27. Erikson, E.
Infancia y Sociedad
México: Fondo de Cultura Económica, 1963.

28. Fenichel, O.
Teoría Psicoanalítica de las Neurosis
New York: Norton, 1945.

29. Freud, S.
La Interpretación de los Sueños. (1990)
Barcelona: Círculo de Lectores (1975)

30. Freud, S.
Tres Ensayos para una Teoría Sexual, (1905), Vol. 2, Obras Completas
Madrid: Biblioteca Nueva, 1973.

31. Freud, S.
Totem y Tabú. (1913)
Madrid, Biblioteca Nueva, 1973.

32. Freud, S.
Introducción al Narcisismo. (1914)
Madrid, Biblioteca Nueva, 1973.

33. Freud, S.
Más allá del Principio del Placer, (1920), Vol. 3, Obras Completas
Madrid: Biblioteca Nueva, 1973.

34. Freud, S.
Sobre algunos mecanismos neuróticos en los Celos, la Paranoia y la Homosexualidad, (1922), Vol. 3, Obras Completas
Madrid: Biblioteca Nueva, 1973.

35. Fromm, E.
Ética y Psicoanálisis
México: Fondo de Cultura Económica, 1963.

36. Gaytan Esquivel, H.
Homosexualidad y Cambio Social
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1988

37. Ginsburg Weingarten, E.
Actitudes hacia la Homosexualidad
Tesis de Maestría, Psicología
U.N.A.M., 1990

38. González de Alba, L.
Bases Biológicas de la Bisexualidad
México: Katun, 1989.

39. González Elizondo, M.E.
La Actitud del Psicólogo hacia el Candidato en el Proceso
de Selección de Personal
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1991

40. Grados Espinosa, J.
Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
México: Trillas, 1984.

41. Grados Espinosa, J.
Inducción, Reclutamiento y Selección
México: Manual Moderno, 1988.

42. Harris, O. J.
Administración de Recursos Humanos: Conceptos de Conducta Interpersonal y Casos
México: Limusa, 1980.

43. Hawk, R. H.
Reclutamiento y Selección de Personal
México: Técnica, 1968.

44. Horney, K.
La Personalidad Neurótica de Nuestro Tiempo
Buenos Aires: Paidós, 1971.

45. Jiménez, A.
Picardía Mexicana
México: Mex, 1960.

46. Kerlinger, F.
Investigación del Comportamiento
México: Mc Graw-Hill, 1988.

47. Klein, M.
La Sexualidad en el Hombre Contemporáneo
Buenos Aires: Paidós, 1968.

48. Klineberg, O.
Psicología Social
México: Fondo de Cultura Económica, 1976.

49. Kolb y Noyes
Psiquiatría Clínica Moderna
México: Prensa Médica Mexicana, 1963.

50. Krich, A. N.
Los Homosexuales vistos por sí mismos y sus Médicos
Madrid: Morata, 1966.

51. La Villa, C.
La Homosexualidad: una forma de expresión sexual,
social y cultural.
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1977.

52. Levy, V.
El Diálogo Psicoanalítico: Los Informes Intersubjetivos
en Psicoanálisis. la Vocación del Sujeto
México: Fondo de Cultura Económica, 1965.

53. Mc Cary, James L.
Sexualidad Humana
México: Manual Moderno, 1980.

54. Mansilla García, E. L.
El Manejo de las Relaciones Interpersonales
en la Homosexualidad Masculina. Dentro de una Sociedad
Básicamente Heterosexual.
Tesis de Licenciatura, Psicología.
U.N.A.M., 1984.

55. Masters, W. H.
Homosexualidad en Perspectiva
Buenos Aires: Intermédica, 1979.

56. Memmi, A.
El Hombre Dominado
México: Edicusa, 1972.

57. Mieli, M.
Elementos de Crítica Homosexual
Barcelona: Anagrama, 1979.

58. Mirabet I Mullol, A.
Homosexualidad Hoy: Aceptada o Todavía Condenada
Barcelona: Herber, 1985.

59. Mon Pinzón, R. A.
La Psicodinamia del Prejuicio
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1966.
60. Nelligan, M.
La otra Cara del Machismo
México: Edamex, 1985.
61. Olea, I.
La Formación y Selección de Personal
Bilbao, España: Deusto, 1974.
62. Palomares Frias, J. M.
Estudio Psicológico sobre algunos Aspectos del Prejuicio
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1966
63. Paz, O.
El Laberinto de la Soledad
México: Fondo de Cultura Económica, 1969.
64. Rado, S.
Homosexualidad en el Hombre y la Mujer
Buenos Aires: Paidós, 1967.

65. Radosch, R.
Consideraciones Generales acerca del Prejuicio
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1962.

66. Ramírez, S.
Un Homosexual y sus Sueños
México: U.N.A.M., 1963.

67. Ramírez Fonseca, F.
Ley Federal del Trabajo (Comentada)
México: PAC, 1992.

68. Reyes Ponce, A.
Administración de Personal: Relaciones Humanas, Vol. I
México: Limusa, 1979.

69. Sahagún, B.
Historia General de las cosas de la Nueva España
México: Porrúa, 1956.

70. Schofield, M.
Aspectos Sociológicos de la Homosexualidad
Buenos Aires: Fontanella, 1967.

71. Stanton, E. S.
Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal
México: Limusa, 1985.

72. Summers, G. F.
Medición de Actitudes
México: Trillas, 1978.

73. Vega Rugerio, J.
El Perfil del Gerente a través de la Técnica Cleaver
Tesis de Licenciatura, Psicología
U.N.A.M., 1993.

74. Werther, W. B.
Administración de Personal y Recursos Humanos
México: Mc Graw-Hill, 1991.

75. West, D. J.
Psicología y Psicoanálisis de la Homosexualidad
Buenos Aires: Paidós, 1967.

76. William, S.
Discriminación Social. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Vol. 3
España: Aguilar, 1976.

77. Wise, S.
El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana
México: Paidós, 1953.
78. Yinger, M.
Discriminación Social, Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Vol. 8
España: Aguilar, 1976.
79. Yoder, D.
Manejo de Personal y Relaciones Industriales
México: C.E.C.S.A., 1979.
80. Young, K.
Psicología Social del Prejuicio
Buenos Aires: Paidós, 1969.