

Artículo Original

Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral

Scale of Discrimination against Tattoos in the Workplace Context

Yarí Marini-Santiago ^{1*}, Ramón Rodríguez-Montalbán ², & Adam Rosario-Rodríguez ³

- 1 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico. [ID https://orcid.org/0009-0000-3445-2476](https://orcid.org/0009-0000-3445-2476)
- 2 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico. [ID https://orcid.org/0000-0003-2414-1943](https://orcid.org/0000-0003-2414-1943)
- 3 Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico. [ID https://orcid.org/0000-0003-1603-5040](https://orcid.org/0000-0003-1603-5040)

* Correspondencia: ymarini223@sju.albizu.edu

Recibido: 10 junio 2023 | Aceptado: 28 septiembre 2023 | Publicado: 20 enero 2024

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Marini-Santiago, Y., Rodríguez-Montalbán, R., & Rosario-Rodríguez, A. (2024). Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral. *Revista Caribeña de Psicología*, 8(1), e7847. <https://doi.org/10.37226/rcp.v8i1.7847>

RESUMEN

En el mundo laboral actual, los tatuajes representan un desafío. Sin embargo, el estudio de los tatuajes en el ámbito laboral todavía no se ha llevado a cabo de manera intensiva. Por lo tanto, la construcción de instrumentos con inferencias válidas y confiables para medir el discrimen hacia los tatuajes en el lugar de trabajo se ha vuelto crucial. El propósito de este estudio fue desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral en una muestra de 310 participantes residentes de Puerto Rico. Para alcanzar este objetivo, se realizaron distintos análisis relacionados con la validez de constructo, el análisis de ítems, la fiabilidad y la validez discriminante. Los resultados obtenidos demuestran que la versión final (M4) de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral, con siete ítems y tres dimensiones: discrimen ($\alpha = .85$), desprecio ($\alpha = .89$) y perspectiva organizacional ($\alpha = .81$) cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada en estudios e intervenciones organizacionales en Puerto Rico.

Palabras Claves: conducta, arte corporal, organizaciones, psicometría, trabajo

ABSTRACT

In today's workplace, tattoos represent a challenge. However, the study of tattoos in the workplace has not yet been extensively carried out. Therefore, the construction of instruments with valid and reliable inferences to measure attitudes toward tattoos in the workplace has become crucial. The purpose of this study was to develop and analyze the psychometric properties of the Discrimination towards Tattoos Scale in the Workplace Context in a sample of 310 participants residing in Puerto Rico. To achieve this goal, various analyses related to construct validity, item analysis, and discriminant validity were conducted. The results show that the final version (M4) of the Attitudes towards Tattoos Scale in the Workplace Context with seven items and three dimensions: discrimination ($\alpha = .89$), contempt ($\alpha = .89$) and organizational perspective ($\alpha = .80$) has adequate psychometric properties to be used in organizational studies and interventions in Puerto Rico.

Keywords: behavior, body art, organizations, psychometrics, work

INTRODUCCIÓN

Quizás durante algún momento en su área de trabajo se ha sentido juzgado o despreciado por los tatuajes. Es probable que, en algún momento, haya tenido que cubrir su cuerpo para poder obtener un empleo. Tal vez en la niñez le enseñaron a cuidar su cuerpo de quemaduras, golpes, picadas y de todo aquello que le marcara la piel. Posiblemente generando creencias que las marcas en la piel no son agradables ante la mirada social. Estableciendo desde pequeño una cierta conducta a aquello que sea distinto en la piel de otra persona. Según María et al. (2017) se puede observar cierta ambigüedad con relación al significado que se le debe otorgar a la palabra discriminación. Sin embargo, se utiliza como punto de partida la reconocida distinción entre “concepto” y “concepción”, para explorar diversas perspectivas existentes sobre la discriminación.

En general, se resalta que la discriminación se caracteriza por un trato diferenciado hacia las personas, el cual carece de justificación, es desfavorable e injusto al no ser neutral. Este trato se dirige específicamente a individuos que forman partes de ciertos grupos sociales (María et al., 2017). Por otra parte, en la infancia, inculcaban que llevar tatuajes estaba asociado a pertenecer a pandillas o “gangas”, una simple señal de que no serías un profesional en la adultez, forjando así una conducta de discrimen hacia los tatuajes. Dando validez a las palabras de Hawkes et al. (2004) las cuales indican que las conductas dominantes son negativas hacia los tatuajes. Por el contrario, en muchas ocasiones, un tatuaje relata una importancia que la persona siente la necesidad de recordar u honrar (Wroblewski, 2017). Sin embargo, la aceptación del tatuaje en el lugar de trabajo no ha alcanzado a la sociedad en general (Miller, 2008).

Debate de los Tatuajes en Puerto Rico

En el 2022 en Puerto Rico se vetó el proyecto del senado 807 que prohibía el discrimen en el empleo por tatuajes, piercings y pelo teñido. Sin embargo, son innumerables los comentarios que se han realizado para este particular. Tomando una actitud discriminatoria para aquellos que poseen tatuajes, pelo teñido o perforaciones. Por ejemplo, un comentario con actitud discriminatoria es:

Si tengo una empresa y viene a solicitar empleo alguien que parece un tablero de expresión pública con pelo anaranjado y piercings en las cejas, nariz, cachetes, labios y lengua, créanme que NO LO CONTRATO, esa es mi prerrogativa (no lo voy a mandar a que se los quite y los cubra, pero espero que no traten de obligarme tampoco a contratarlo) (HombreNoAsociado, 2022).

Debido a la escasez de literatura encontrada relacionada al discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Organizacional Puertorriqueño, se evidencia la necesidad del desarrollo de un instrumento que permita el estudio del discrimen hacia los tatuajes para el ámbito laboral de Puerto Rico. Los constantes cambios sociales, de ley y las nuevas demandas organizacionales, hacen necesario que las organizaciones empleen nuevas formas de fomentar la inclusión de los tatuajes. En Puerto Rico, existe el P. de la C. 566 del 5 de marzo del 2021. El objetivo de este proyecto de ley es promover la igualdad de oportunidades en el empleo tanto público como privado, eliminando cualquier tipo de discriminación basada en la apariencia personal como tatuajes, piercings o el uso de colores de cabello no convencionales o naturales. Sin embargo, durante los últimos meses se ha visto en las noticias electrónicas de los periódicos locales de Puerto Rico un sinnúmero de comentarios en contra de los que llevan tatuajes, perforaciones o el pelo teñido. Este es uno de los comentarios recopilados que provee Endi, el Nuevo Día online (2022):

Si usted tiene tatuajes hasta el cuello como un baloncelista charro de esos de la NBA que se tatúan para hacerse "interesantes", yo no tengo problemas que U[ste]d trabaje atrás en la bodega cargando cajas donde nadie lo ve. Pero yo no puedo ir a un banco donde el t[a]ller tiene la mara salvatrucha tatuada en la frente y estar tranquilo pensando que vengan a tirotearlo y me lleven por el medio. Como todo en la vida, hay cosas que tienen su lugar. Muchos empleos requieren PRESENCIA Y PROTOCOLO, y uno no puede mandar como representante un engendro de esos que se hacen perforaciones tribales y se meten artefactos bajo la piel para alterar su aspecto personal. Sorry, pero eso no es "discrimen", es SENTIDO COMUN. Si U[ste]d no quiere ser tratado como un freak, pues evite verse como un freak. U[ste]d no puede

cambiar como millones de personas ven las cosas en la sociedad solo con una ley de la noche la mañana solo para complacer a la minúscula minoría que está causando el problema.

Según Muñiz (2019) hace 5300 años en el neolítico se evidenciaron los primeros tatuajes que existieron. Sin embargo, en el Antiguo Testamento se expresa en Levítico 19: 28; “No se harán heridas en el cuerpo por un muerto, ni tatuaje alguno en la piel”. De acuerdo con Álvarez (2000) los orígenes del tatuaje son inciertos, por lo que se cree que los ejemplos más antiguos del tatuaje pertenecen a una momia encontrada en 1991, en los Alpes. Álvarez (2000) resalta además que, esto pertenecía a un cazador del neolítico descubierto en el interior de un glaciar, que llevaba parte de su cuerpo tatuado; su espalda y rodilla. Se cree que los tatuajes encontrados en su cuerpo no cumplían una función decorativa, sino curativa, una acupuntura. La tradición del tatuaje se hizo común en el antiguo Egipto en el año 3000 A.C. (Muñiz, 2019). Se menciona que quienes acostumbraban a llevarlos eran las mujeres, simbolizaban protección, madurez, valentía, estaban relacionados con la magia o con algún tipo de animal. Según Ágora (s.f.) menciona que los objetos más comunes en los tatuajes eran el escarabajo que simbolizaba poder; la cruz ansada que representaba la vida eterna; el ojo de udjat que hace referencia a la salud y el regresar a la vida. Los tatuajes y las perforaciones, así como el pelo teñido, encapsulan visiblemente las dimensiones de cualidades estéticas y capacidad de ocultación.

Teoría de Identidad Social

La Teoría de Identidad Social, formulada originalmente por Henri Tajfel en colaboración con John Turner en la década de 1970 y 1980, se centra en explicar el comportamiento intergrupar y la formación de identidad social. Proporciona una base teórica para comprender diversos aspectos relacionados con el comportamiento intergrupar, la formación de estereotipos, la discriminación y la construcción de la identidad individual y colectiva. Según la teoría de la Identidad Social, las personas tienen una tendencia natural a clasificarse para sí mismo y a otros en diferentes grupos sociales como parte de su proceso de construcción del autoconcepto y la identidad social.

De acuerdo con Tajfel (1974) la teoría de la identidad social se basa en tres fases (categorización,

identificación y comparación social) principales para lograr la pertenencia a un endogrupo (grupo propio) o a un exogrupo (grupos sociales). En la fase de categorización, las personas tienden a clasificarse para sí mismos y a los demás en ciertos grupos sociales. Esta categorización puede basarse en características como la raza, el género, la nacionalidad y la religión. En la fase de identificación, las personas que se han categorizado a sí mismos en un grupo social comienzan a identificarse con ese grupo y adoptan sus normas, valores y comportamientos como parte de la identidad social. Esto implica una conexión emocional con el grupo y una búsqueda de una identidad positiva y valorada. En la fase de comparación social, las personas tienden a comparar positivamente su grupo propio (endogrupo) con otros grupos sociales (exogrupos) para mejorar su autoestima y autoconcepto.

Sin embargo, esta comparación también puede llevarse a la competencia y a la discriminación hacia los exogrupos. Tajfel (1974) plantea que la discriminación puede ser más pronunciada cuando los grupos están en competencia por recursos limitados o cuando existe una amenaza percibida a la identidad del grupo. Estos factores pueden intensificar el comportamiento discriminatorio y generar conflictos intergrupales. Además, argumenta que la identidad social proporciona una sensación de orden, pertenencia y seguridad en un mundo que de otro modo podría percibirse como caótico. Destaca la importancia de la pertenencia a un grupo social para la construcción de la identidad individual y colectiva (Tajfel, 1974).

Conductas Negativas hacia los Tatuajes

El uso de los tatuajes cada vez es más común en las personas. Por ejemplo, Miller et al. (2008) encontraron que uno de cada seis adultos estadounidenses poseía un tatuaje o una perforación en el cuerpo. El arte corporal se puede hacer muy público o se puede ocultar a través de la ropa, las joyas o por el maquillaje (Dars, 2014). Los tatuajes han causado tanta polémica que existe un corrector de tatuajes con la marca Sephora®. Así al momento de trabajar, los trabajadores tengan una opción para ocultarlos. Según Dars (2014) las personas tatuadas revelan varias reacciones ante la inevitabilidad percibida de cubrir sus modificaciones corporales con fines laborales. Gran parte de las personas destaca una sensación de resignación con un trasfondo de resentimiento. Francisco

et al., (2020) argumentan que, a pesar del aumento de las personas con tatuajes con diversas razones de adquirir uno, el estigma específico, estereotipos y prejuicio sobre estas personas con tatuajes visibles o no visibles existe en el empleo. Así mismo, en una encuesta llevada a cabo por Miller et al. (2008), se muestra que la mayoría de los ejecutivos encuestados evitaría contratar representantes de ventas que tengan tatuajes visibles o perforaciones en el cuerpo. Dando así, puntos clave al estigma asociado a los tatuajes y perforaciones en el lugar de trabajo.

Antecedentes del Tatuaje

Los tatuajes han estado presentes en distintas culturas y sociedades a lo largo de la historia (Sanz, 2021). Los maoríes utilizaban cinceles para abrir pequeños orificios por las que penetraba la tinta. Por el contrario, Polinesia y Tailandia utilizaban pequeñas agujas fabricadas con materiales huecos que se afilaban, como el bambú o huesos de albatros (Moreira et al., 2020). De acuerdo con Monserrat (2010) los tatuajes directamente en la cultura maorí eran utilizados para marcar el estatus social y la posición en la jerarquía del grupo, así también eran considerados una forma de ornamentación. De igual manera, se utilizaban los tatuajes para marcar los delincuentes, como una práctica usual en la cultura griega, romana, china o japonesa (Sanz, 2021). Ahora bien, en la década de 1960, creció la popularidad de los tatuajes de forma exponencial. Según Schildkrout (2004) su auge coincidió con varios movimientos sociales como el movimiento hippie, la liberación sexual de la mujer o la aparición de nuevos géneros musicales como, por ejemplo, el punk o el goth. En estos géneros musicales se utilizaban los tatuajes como afirmación de identidad y pertenencia a dichos movimientos (Schildkrout, 2004).

Consecuencias del Tatuaje

Durante el siglo XX, los tatuajes comenzaron a tomar popularidad dentro de los militares entre la Primera y Segunda Guerra Mundial, dándole el sentido de patriotismo (Miller et al., 2008). Como consecuencia, en la década de los sesenta se comenzó a ver una subcultura llamada la generación hippie la cual su ideología era la paz (Miller et al., 2008). Hasta entonces el tatuaje fue introduciéndose a la población general, como hoy día a una práctica habitual. El efecto de lo que en un principio emprendió como algo elegido

por algunos movimientos como, por ejemplo; la generación hippie, punk, entre otros ha comenzado a emerger incluso como un símbolo de estatus en la cultura popular (Carmen et al., 2012). Esta inserción cada vez más habitual de los tatuajes en la población general presenta nuevos retos. Se establece que los tatuajes, pueden generar estereotipos, estigmatización, discrimen, prejuicios entre otros en el lugar de trabajo (Miller et al., 2008). Como resultado del tatuaje, Timming (2015) llevó la presencia del discrimen por personas tatuadas en el ambiente laboral.

Propósito del Estudio

El objetivo principal de este estudio fue desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral Puertorriqueño. Por esta razón, esta investigación tuvo seis objetivos principales:

1. Desarrollar un instrumento para medir las conductas de discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral.
2. Analizar las propiedades psicométricas del instrumento desarrollado.
3. Analizar la estructura factorial del instrumento desarrollado.
4. Analizar la validez convergente y discriminante del instrumento desarrollado.
5. Analizar la consistencia interna del instrumento desarrollado.
6. Analizar la capacidad de discriminación de los ítems del instrumento desarrollado.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo no experimental instrumental de alcance transversal (Montero & León, 2007). Mediante este diseño se evaluaron las propiedades psicométricas del instrumento primeramente mediante un análisis factorial exploratorio y posteriormente a través de un análisis de factores confirmatorios. Así, se puso a prueba la estructura factorial del instrumento.

Participantes

La muestra de esta investigación estuvo compuesta por 313 participantes. Dicha muestra se

dividió en dos partes. La primera muestra ($n = 110$) se utilizó para realizar un análisis factorial exploratorio, mientras que la segunda muestra ($n = 200$) se utilizó para realizar un análisis factorial confirmatorio. Esta extracción se realizó de forma aleatoria en el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 28.

Muestra 1. La muestra 1 ($n = 110$) estuvo compuesta en su mayoría por participantes que se identificaron como femenino (80.91%, $n = 89$), entre las edades de 21 a 65 años ($M = 34.08$, $DE = 9.50$) con un estado civil de solteros/as (46.36%, $n = 51$), y una preparación académica mayor completada de maestría (38.18 %, $n = 42$).

Muestra 2. La muestra 2 ($n = 200$) estuvo compuesta en su mayoría por participantes que se identificaron como femenino (70.50%, $n = 141$), entre las edades de 21 a 62 años ($M = 34.03$, $DE = 9.43$), con un estado civil de solteros/as (41.00%, $n = 82$), y una preparación académica con grado de maestría (34.00 %, $n = 68$). En la Tabla 1 se presentan todos los datos sociodemográficos de ambas muestras.

Instrumentos

Hoja de Datos Sociodemográficos. En este documento fue solicitado a los participantes colocar la información referente al estado civil, religión, si posee tatuajes, el grado más alto completado, si trabaja, el tipo de jornada laboral que tiene, el tipo de organización para el cual trabaja, los años trabajando y puesto que ocupa.

Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral. Este instrumento fue creado por la investigadora principal. El instrumento fue desarrollado en el idioma español. Esta escala fue basada en la Teoría de Identidad Social de Tajfel (1974) con el propósito de medir el posible discrimen hacia los tatuajes en el lugar de trabajo. Además, la escala contó con 34 premisas en total. Esta incluyó tres dimensiones: discrimen, desprecio y perspectiva organizacional. Algunos ejemplos de las premisas del instrumento lo son: *“Los supervisores han criticado a otros por tener tatuajes”*, *“He presenciado comportamiento de desprecio cuando algún empleado muestra sus tatuajes”* y *“En mi trabajo requieren ocultar los tatuajes”*. El instrumento se contesta mediante una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos que fluctúan entre 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 4 (*totalmente de acuerdo*).

Procedimientos Generales

Con la finalidad de cumplir con el propósito y objetivos establecidos, este estudio contó de tres fases desglosadas a continuación. En la primera fase, se elaboró el instrumento. En la segunda fase se contó con la aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Al-bizu. Después de la aprobación del IRB se recopiló la muestra. Por último, en la tercera fase, se analizaron los datos recopilados para calcular las propiedades psicométricas del instrumento.

Análisis de los Datos

El propósito principal de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el contexto laboral. Los programas estadísticos utilizados para llevar a cabo estos análisis fueron AMOS Graphics (versión 28), IBM SPSS Statistics (versión 28), STATA (versión 16.1) JASP (versión 0.17.1) y R. Se realizaron análisis de normalidad multivariable, se realizó un análisis de factores exploratorio con una extracción Principal Axis Factoring y una rotación Oblimin, se realizó un análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales para poner a prueba el modelo obtenido del análisis de factores exploratorio, se corrigieron los índices de bondades de ajuste del modelo final para el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales mediante las correcciones sugeridas por Satorra y Bentler (2001). Además, se calcularon medidas de consistencia interna (alfa de Cronbach y omega de McDonald) así como medidas de validez discriminante y convergente, y correlaciones entre los factores.

RESULTADOS

Análisis de Factores Exploratorio

Este estudio buscó examinar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el contexto laboral. Por lo cual, se realizó un análisis de factores exploratorio (AFE) con los 37 ítems de la escala. Tras llevar a cabo el AFE, como parte del proceso de eliminación de ítems, se descartaron aquellos que no cumplieron con los criterios establecidos de tener cargas factoriales iguales o mayores de .50 o que compartieran carga factorial con otro factor (Field, 2018).

Tabla 1
Datos Sociodemográficos.

| | Muestra 1 (AFE) | | Muestra 2 (CFA) | |
|---|-----------------|------|-----------------|------|
| | <i>n</i> = 110 | | <i>n</i> = 200 | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Género | | | | |
| Femenino | 89 | 80.9 | 141 | 70.5 |
| Masculino | 21 | 19.1 | 58 | 29.0 |
| Reside en Puerto Rico | | | | |
| Sí | 109 | 99.1 | 198 | 99.0 |
| No | 1 | 0.9 | 1 | 0.5 |
| Estado civil | | | | |
| Soltero/a | 51 | 46.4 | 82 | 41.0 |
| Casado/a | 31 | 28.2 | 62 | 31.0 |
| Divorciado/a | 9 | 8.2 | 18 | 9.0 |
| Conviviendo | 17 | 15.5 | 35 | 17.5 |
| Viudo/a | 1 | 0.9 | 3 | 1.5 |
| Grado académico más alto completado | | | | |
| Escuela superior | 8 | 7.3 | 15 | 7.5 |
| Grado asociado o curso técnico | 18 | 16.4 | 36 | 18.0 |
| Bachillerato | 33 | 30.0 | 62 | 31.0 |
| Maestría | 42 | 38.2 | 68 | 34.0 |
| Doctorado | 9 | 8.2 | 19 | 9.5 |
| Religión que practica | | | | |
| Católico | 37 | 33.6 | 79 | 39.5 |
| Protestante | 13 | 11.8 | 29 | 14.5 |
| Ortodoxo | 0 | 0.0 | 1 | 0.5 |
| Musulmán | 0 | 0.0 | 1 | 0.5 |
| Hinduismo | 1 | 0.9 | 1 | 0.5 |
| Ninguna | 44 | 40.0 | 75 | 37.5 |
| ¿Posee tatuajes? | | | | |
| Sí | 71 | 64.5 | 132 | 66.0 |
| No | 39 | 35.5 | 68 | 34.0 |
| ¿Se ha sentido discriminado por los tatuajes? | | | | |
| Sí | 33 | 30.0 | 56 | 28.0 |
| No | 38 | 34.5 | 76 | 38.0 |
| ¿Ha estado empleado? | | | | |
| Sí | 107 | 97.3 | 196 | 98.0 |
| No | 3 | 2.7 | 4 | 2.0 |
| Tipo de jornada laboral | | | | |
| Tiempo parcial | 18 | 16.4 | 38 | 19.0 |
| Tiempo completo | 86 | 78.2 | 153 | 76.5 |
| Tipo de organización para la que trabaja | | | | |
| Pública | 21 | 19.1 | 42 | 21.0 |
| Privada | 73 | 66.4 | 117 | 58.5 |
| Contratista | 5 | 4.5 | 9 | 4.5 |
| Dueño de Negocio | 3 | 2.7 | 11 | 5.5 |
| Sin fines de Lucro | 2 | 1.8 | 10 | 5.0 |
| <i>Freelancer</i> (cuenta propia) | 3 | 2.7 | 7 | 3.5 |
| Puesto que ocupa | | | | |
| Gerencial | 23 | 20.9 | 49 | 24.5 |
| No gerencial | 83 | 75.5 | 146 | 73.0 |

Este estudio buscó examinar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el contexto laboral. Por lo cual, se realizó un análisis de factores exploratorio (AFE) con los 37 ítems de la escala. Tras llevar a cabo el AFE, como parte del proceso de eliminación de ítems, se descartaron aquellos que no cumplieron con los criterios establecidos de tener cargas factoriales iguales o mayores de .50 o que compartieran carga factorial con otro factor (Field, 2018).

La primera fase del análisis mostró que se cumplió con la prueba de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin y con la esfericidad de Bartlett ($KMO = .80$, $\chi^2(561) = 2,136.16$, $p < .000$). Estos resultados evidenciaron una estructura de diez factores que explicaban el 61.45% de la varianza acumulada de la escala. Se revisaron las cargas factoriales en donde se encontraron ítems que no cumplían con una carga factorial igual o mayor de .50, de esta primera fase se eliminan 13 ítems. Una vez excluidos estos cuatro ítems, se procedió a realizar la segunda fase del análisis.

En la segunda fase del AFE la adecuación de la muestra se mantuvo correcta ($KMO = .81$, $\chi^2(231) = 1,375.75$, $p < .000$). Se observaron seis factores que lo graban explicar un 59.93% de la varianza. No obstante, al revisar las cargas factoriales se eliminaron seis ítems que no cumplieron con la carga factorial requerida. En la tercera fase del AFE, se mantuvo la adecuación de la muestra ($KMO = .84$, $\chi^2(120) = 1,113.68$, $p < .000$). Se observaron cuatro factores que explicaban un 63.84% de la varianza del constructo. En esta tercera fase se eliminó un ítem.

En la cuarta fase del AFE la adecuación del tamaño de la muestra se mantuvo correcto ($KMO = .84$, $\chi^2(105) = 1,067.15$, $p < .000$) con una varianza acumulada de 66.04%. En esta fase no se tuvieron que eliminar más ítems. La estructura factorial de la escala quedó de la siguiente manera: Factor 1 con siete ítems, Factor 2 con cuatro ítems, Factor 3 con dos ítems, y Factor 4 con dos ítems.

Para esta versión de la escala se calculó el coeficiente alfa de Cronbach y el omega de McDonald para cada factor, al igual que los índices de discriminación mediante el coeficiente de discriminación biserial corregido (Corrected Item-Total Correlation). Los

resultados demostraron una consistencia interna adecuada para cada uno de los factores, así como sus índices de discriminación. La Tabla 2 presenta los resultados del AFE junto con las medidas de consistencia interna e índices de discriminación de los ítems. Con estos resultados se procedió a poner a prueba el modelo obtenido en el AFE en un análisis de factores confirmatorio (AFC) con la muestra 2.

Análisis Descriptivo de los Ítems

Con los datos obtenidos del AFE se procedió a poner a prueba la estructura factorial de la escala mediante un AFC con los datos de la muestra 2. Primero, se calculó la normalidad multivariante de los datos a través de las pruebas estadísticas M de Mardia, Doornik-Hansen y Henze-Zirkler (Doornik & Hansen, 2008). Se evidenció que los datos no siguen una distribución multivariante normal: Masimetría de Mardia = 35.36, $\chi^2(560) = 1198.78$, $p < .001$, Mcurtosis de Mardia = 266.17, $\chi^2(1) = 198.49$, $p < .001$, Henze-Zirkler = 1.41, $\chi^2(1) = 11647.53$, $p < .001$, Doornik-Hansen $\chi^2(28) = 142.23$, $p < .001$. Esto refuerza la idea de calcular las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para los modelos del AFC.

Análisis de Factores Confirmatorio

Para cumplir con el propósito principal de esta investigación, se puso a prueba la estructura factorial de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el contexto laboral mediante un análisis de factores confirmatorios con ecuaciones estructurales. En el proceso, se pusieron a prueba cuatro modelos. El Modelo Base (MB) fue el primero que se puso a prueba donde los 15 ítems de la escala representaron un único factor. Esto para examinar si los ítems representan o no un modelo univariante. Los resultados del análisis de factores confirmatorios del MB no mostraron un ajuste adecuado del mismo. Ante estos resultados se procedió a poner a prueba el Modelo Teórico (M1) que representa el modelo obtenido del AFE con cuatro factores. El M1 tampoco evidenció un buen ajuste adecuado, por consiguiente, se procedió a poner a prueba otro modelo (M2). En el M2 se fueron descartando ítems que no cumplían con las cargas factoriales recomendadas por Schumacker y Lomax (2010) de cargas de .65 o más. Este proceso generó varios modelos (M2.1, M2.2, M2.3, M2.4, M2.5) donde se fue mejorando el modelo con cada ajuste.

Tabla 2*Propiedades Psicométricas del Análisis de Factores Exploratorio*

| | Factores | | | | <i>r</i> _{bis} |
|---|--------------------|-------|-------|------|-------------------------|
| | F1 | F2 | F3 | F4 | |
| 31. Los supervisores han criticado a otros por tener tatuajes. | .87 | | | | .87 |
| 29. Los supervisores han juzgado a otros por tener tatuajes. | .86 | | | | .86 |
| 28. Los compañeros de trabajo han juzgado a otros por tener tatuajes. | .86 | | | | .74 |
| 32. He presenciado comportamientos de desprecio cuando algún empleado muestra sus tatuajes. | .77 | | | | .75 |
| 33. He presenciado comportamientos de desprecio por parte de los supervisores hacia empleados por sus tatuajes. | .76 | | | | .78 |
| 27. Los supervisores han despreciado a otros cuando muestran sus tatuajes. | .64 | | | | .77 |
| 26. Los compañeros de trabajo presentan conductas de desprecio cuando otros empleados muestran tatuajes. | .64 | | | | .62 |
| 5. Las personas se pueden sentir incómodas si un empleado muestra sus tatuajes en su lugar de trabajo. | | .75 | | | .69 |
| 7. Creo que a los supervisores no le gustarían los tatuajes. | | .72 | | | .69 |
| 6. Las personas pueden creer que el tener tatuajes es sinónimo de delincuencia. | | .72 | | | .61 |
| 4. Creo que el mostrar tatuajes, puede hacer que nieguen el empleo. | | .70 | | | .65 |
| 23. En mi trabajo requieren ocultar los tatuajes. | | | .93 | | .73 |
| 22. En mi trabajo les han llamado la atención a otros por mostrar sus tatuajes. | | | .63 | | .73 |
| 9. El tener tatuajes no inspira confianza a los supervisores. | | | | .90 | .66 |
| 8. El tener tatuajes no inspira confianza en el ambiente laboral. | | | | .69 | .66 |
| | Varianza Explicada | 38.98 | 16.07 | 5.78 | 5.20 |
| | Valor Eigen | 6.16 | 2.76 | 1.19 | 1.09 |
| | α | .93 | .83 | .85 | .79 |
| | ω | .93 | .83 | .85 | .79 |

Nota. *r*_{bis} = índice de discriminación biserial corregido (Corrected Item-Total Correlation), α = alfa de Cronbach, ω = omega de McDonald.

Así se llegó a otro modelo M3 que logró buenas bondades de ajuste, pero solamente si se ponía una covarianza entre los errores de los ítems 32 y 33. Por

tal motivo se procedió a poner a prueba un nuevo modelo en donde se separaran los ítems 32 y 33 en un factor separado. Esto generó el M4 que contaba con

tres factores (F1 con tres ítems; F2 con dos ítems; y F3 con dos ítems). El Factor 1 cuenta con ítems relacionados al discrimen por tatuajes, el Factor 2 cuenta con ítems relacionados al desprecio hacia los tatuajes, y el Factor 3 cuenta con ítems relacionados a la perspectiva organizacional hacia los tatuajes. El M4 logró el mejor ajuste de todos los modelos competitivos que se pusieron a prueba. Este proceso comenzó con cuatro factores, luego se pasó a los modelos de dos factores para finalmente llegar a un mejor modelo con tres factores. De esta forma el M4 fue el modelo final aceptado. En la Tabla 3 se presentan las bondades de ajuste de todos los modelos. En la Tabla 4 se presentan las bondades de ajuste del M4 con las correcciones de Satorra-Bentler.

Figura 1
Modelo final (M4) de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral.

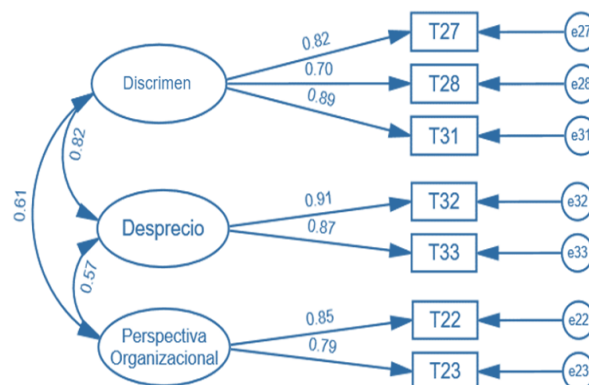


Tabla 3

Bondades de Ajuste de los Modelos del AFC

| | χ^2 | gl | χ^2/gl | TLI | CFI | RMSEA | AIC |
|------|---------------------|----|-------------|-----|-----|-------|--------|
| MB | 478.95* | 77 | 6.22 | .62 | .68 | .16 | 534.95 |
| M1 | 213.07* | 71 | 3.00 | .86 | .89 | .10 | 281.07 |
| M2.1 | 176.85* | 59 | 2.99 | .87 | .90 | .10 | 240.85 |
| M2.2 | 152.81* | 48 | 3.18 | .87 | .91 | .11 | 212.81 |
| M2.3 | 135.03* | 32 | 4.22 | .86 | .90 | .13 | 181.03 |
| M2.4 | 114.88* | 19 | 6.05 | .85 | .90 | .16 | 148.88 |
| M2.5 | 73.53* | 13 | 5.66 | .88 | .92 | .15 | 103.53 |
| M3 | 20.82 ^{ns} | 12 | 1.74 | .98 | .99 | .06 | 52.82 |
| M4 | 19.30 ^{ns} | 11 | 1.76 | .98 | .99 | .06 | 53.30 |

Nota. χ^2 = Chi-cuadrado; gl = grados de libertad; TLI = Tucker-Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index; RMSEA = Root Mean Standard Error of Approximation; AIC = Akaike Information Criterion; * = valor significativo $p < .001$; ^{ns} = valor no significativo.

Tabla 4

Bondades de Ajuste del Modelo Final de AFC (Satorra-Bentler)

| | χ^2 | gl | χ^2/gl | TLI | CFI | RMSEA | AIC |
|----|---------------------|----|-------------|-----|-----|-------|-------|
| M4 | 15.15 ^{ns} | 11 | 1.38 | .99 | .99 | .04 | 53.30 |

Nota. χ^2 = Chi-cuadrado; gl = grados de libertad; TLI = Tucker-Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index; RMSEA = Root Mean Standard Error of Approximation; AIC = Akaike Information Criterion; ^{ns} = valor no significativo. SRMR = 0.03; CD = .97 (Coeficiente de Determinación)

Consistencia Interna e Índices de Discriminación

Se procedió a calcular el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para cada factor del M4, y el índice de discriminación para los ítems de cada factor. Para que un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach se considere adecuado debe tener un valor igual o mayor de .70, mientras que los

índices de discriminación deben tener valores que sean igual o mayores de .30 para ser adecuados (Field, 2018). El Factor 1 (Discrimen) tuvo una consistencia interna adecuada ($\alpha = .85$, $\omega = .85$) con índices de discriminación entre .65 a .77, el Factor 2 (Desprecio) obtuvo una consistencia interna adecuada ($\alpha = .89$, $\omega = .89$) con índices de discriminación de .80, y el Factor 3 (Perspectiva Organizacional) igualmente logró una

consistencia interna adecuada de ($\alpha = .80$, $\omega = .80$) con índices de discriminación de .67.

Análisis de Validez Convergente y Divergente

Para propósitos de este estudio, se analizó la validez convergente y discriminante mediante la Varianza Media Extraída (VME), que mide el promedio de la varianza explicada por el constructo en los ítems. Cabe destacar que, los valores altos en la VME indican que la varianza de errores es menor. Fornell y Larcker (1981) mencionan que la varianza compartida entre dos factores siempre es menor a la varianza explicada, lo que hace que se cumpla con el criterio de validez discriminante. Los valores obtenidos de la VME de los factores de la versión final de la escala oscilaron entre .65 y .79 (ver Tabla 5). Según Fornell y Larcker (1981) estos valores deben ser igual o mayores de .50 para ser considerados aceptables. Para la validez divergente se calculó la varianza máxima compartida (VMC) y el promedio de varianza compartida (PVC) como propone Hair et al. (2010) en donde las puntuaciones de la VMC y del PVC deben ser menores al AVE para demostrar validez divergente. Todos los factores cumplieron adecuadamente con la VMC y con el PVC. Finalmente, las correlaciones entre los factores latentes fluctuaron entre .67 a .80. La Tabla 5 presenta los resultados del VME, VMC y PVC, así como las correlaciones.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el contexto laboral. Los análisis realizados mostraron que la versión final de la escala (M4) de siete ítems, miden tres tipos de conductas de discriminación hacia los tatuajes

(Discrimen, Desprecio y Perspectiva Organizacional). Cada una de las subescalas midió de forma consistente y permite derivar inferencias válidas un factor particular de constructo sin que haya redundancia con otros factores. Los hallazgos de este estudio evidenciaron que la versión final de la escala posee las propiedades psicométricas adecuadas y robustas para medir el discrimen en los entornos laborales de Puerto Rico. Estos resultados aportaron a nuevas prácticas con relación a la medición del discrimen hacia los tatuajes en el ambiente laboral entre otras áreas de oportunidad relacionadas.

Implicaciones Teóricas

Esta investigación implicó conocer y analizar a profundidad las propiedades psicométricas de la escala en donde se logró una estructura de tres factores: Discrimen (Factor 1), Desprecio (Factor 2) y Perspectiva Organizacional (Factor 3). Los resultados de este estudio robustecen la Teoría de Identidad Social de Tajfel (1974). Según esta teoría, las personas tienen una tendencia natural a clasificar el mundo en categorías sociales y favorecen a su propio grupo social, conocido como “ingroup”, por encima de otros grupos denominados “outgroups”. En el contexto laboral, los tatuajes pueden considerarse como un aspecto visible de la identidad personal de un individuo, lo cual influye en cómo se percibe dicho sujeto en relación con su grupo de pertenencia. La presencia de los tatuajes puede dar lugar a la formación de categorías sociales dentro del entorno laboral, generando una clasificación social en la cual aquellos con tatuajes conforman el “ingroup”, mientras que los individuos sin tatuajes se convierten en el “outgroup”. Además, la existencia de evidencia que respalda la discriminación hacia los tatuajes en el ámbito laboral es congruente con la Teoría de Identidad Social de Tajfel.

Tabla 5

Correlaciones, Fiabilidad Compuesta, y Validez Convergente y Divergente

| | FC | VME | VMC | PVC | 1 | 2 | 3 |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. Discrimen | .85 | .65 | .26 | .14 | - | .82 | .61 |
| 2. Desprecio | .89 | .79 | .07 | .05 | .70 | - | .57 |
| 3. Perspectiva Organizacional | .80 | .67 | .26 | .19 | .51 | .48 | - |

Nota. FC = fiabilidad compuesta; VME = Varianza Media Extraída; VMC = Varianza Máxima Compartida, PVM = Promedio de Varianza Compartida. Las correlaciones sobre la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que las que están debajo de la diagonal representan las correlaciones entre los factores.

Las personas tienden a favorecer a su propio grupo social, en este caso, aquellos sin tatuajes, en prejuicio de los miembros de otros grupos, es decir, los tatuados. Esta preferencia puede manifestarse en la negativa de empleo, un trato injusto o sesgado, así como en la limitación de oportunidades laborales para aquellos con tatuajes. Por otra parte, la escala logró indicar factores a considerar y a reflexionar para esta nueva fuerza laboral. Los datos obtenidos hacia los ítems finales de la escala muestran el sentir de las personas que completaron este instrumento. Por consiguiente, se definen las actitudes de discriminación hacia los tatuajes a nivel individual y actitudes de discriminación hacia los tatuajes a nivel organizacional. Ambas formas de discriminación hacia los tatuajes pueden tener un impacto negativo en la autoestima, la percepción de inclusión y la igualdad de oportunidades de las personas con tatuajes. Esta investigación contribuye a comprender y abordar estos problemas, promoviendo entornos laborales más inclusivos y libres de prejuicios.

Es importante abordar las actitudes de discriminación hacia los tatuajes tanto a nivel individual como organizacional. Las actitudes individuales de discriminación hacia los tatuajes se refieren a las percepciones y prejuicios negativos que las personas pueden tener hacia aquellos que tienen tatuajes visibles. Estas actitudes pueden basarse en estereotipos negativos, suposiciones culturales o creencias personales arraigadas (Goffman, 1963).

Por otro lado, las actitudes de discriminación hacia los tatuajes a nivel organizacional se refieren a las políticas, prácticas y normas establecidas por una organización que pueden influir en la forma en que se percibe y trata a las personas con tatuajes en el lugar de trabajo (Rupp & Mallory, 2015). Estas actitudes organizacionales pueden manifestarse a través de políticas de vestimenta o códigos de conducta que prohíben o desalientan explícitamente los tatuajes visibles.

La investigación ha explorado tanto las actitudes individuales como las organizacionales hacia los tatuajes y sus implicaciones en el contexto laboral. Por ejemplo, estudios han demostrado que las actitudes negativas hacia los tatuajes pueden llevar a la discriminación en la contratación y promoción laboral, así como a un trato desigual en el lugar de trabajo (Dodd

& White, 2015; Swami, 2009). Estas actitudes pueden tener consecuencias negativas para los individuos con tatuajes, como una menor satisfacción laboral, mayor estrés y una menor identificación con la organización (Timming et al., 2017).

Es importante que las organizaciones promuevan la inclusión y la diversidad, reconociendo que la apariencia personal, incluidos los tatuajes, no debe ser una base para la discriminación. Algunas organizaciones están adoptando políticas más inclusivas que permiten a los empleados mostrar sus tatuajes de manera profesional (Heilman et al., 2018). Estas políticas pueden mejorar el clima organizacional y fomentar un sentido de pertenencia y aceptación entre los empleados.

Las actitudes de discriminación hacia los tatuajes pueden abordarse tanto a nivel individual como organizacional. Es fundamental que la investigación y las prácticas en la Psicología Industrial-Organizacional continúen explorando estas actitudes y trabajando para promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. De este modo, se viabiliza el desarrollo de nuevos estudios sobre la actitud de discriminación hacia los tatuajes en el contexto laboral, su medición y avance teórico a través de nuevas investigaciones sobre el tema en entornos académicos y laborales tanto en Puerto Rico como el resto de Latinoamérica.

Implicaciones Prácticas

Los hallazgos de este estudio revelan que la Escala de Discriminación hacia los Tatuajes desarrollada constituye una herramienta útil para medir y analizar la conducta de discriminación hacia los tatuajes. La escala ha sido validada y cuenta con propiedades psicométricas adecuadas, lo que evidencia su fiabilidad y validez en la evaluación de la actitud de discriminación de los individuos. La escala es una nueva herramienta tanto para investigadores como para profesionales y líderes de las empresas. Para los investigadores, esta escala brinda un medio confiable y válido para medir y comparar la conducta de discriminación hacia los tatuajes en diferentes muestras y contextos laborales. Esta permite profundizar en la comprensión de las percepciones y la conducta de discriminación de las personas hacia

los tatuajes, lo que contribuye al conocimiento en este campo.

Esta escala cuenta con siete ítems agrupados en tres factores: discrimen, desprecio y perspectiva organizacional. Estos factores se apoyan en la teoría de Identidad Social de Tajfel (1974). Las puntuaciones de esta escala deben ser calculadas por cada uno de los factores. El primer factor cuenta con tres ítems, el segundo y tercer factor cuentan con dos ítems cada uno. Para obtener la puntuación media por factor, se deben sumar las puntuaciones obtenidas por cada uno de los ítems y luego el resultado obtenido debe ser dividido entre tres. El promedio de discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral será el resultado de este cálculo el cual fluctúa entre 1 a 4. La obtención de puntuaciones elevadas en las dimensiones discrimen (Factor 1), desprecio (Factor 2) y perspectiva organizacional (Factor 3) son indicativas de discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral.

En el ámbito profesional, esta escala puede ser útil para las organizaciones y los responsables de recursos humanos al evaluar y gestionar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. Proporciona información relevante sobre el discrimen hacia los tatuajes y permite identificar posibles sesgos, prejuicios o discriminación hacia las personas tatuadas. De igual modo, puede ayudar a desarrollar políticas y prácticas laborales más inclusivas y equitativas, promoviendo un ambiente de trabajo que valore la diversidad y la expresión personal de los empleados. Así que esta escala es valiosa tanto para la investigación académica como para la gestión laboral.

Limitaciones y Fortalezas

Como parte de este estudio, se identificaron diversas limitaciones que requieren ser abordadas para fortalecer la investigación. Una de las principales limitaciones radica en la variabilidad de los términos utilizados en la literatura para describir la conducta de discrimen hacia los tatuajes, como discrimen, sesgo, prejuicios entre otros. Esta falta de consenso dificulta la comparación de resultados y la construcción de un marco teórico sólido.

La recopilación de datos también planteó limitaciones en términos de disponibilidad y participación. Estas limitaciones deben considerarse al generalizar los resultados más allá de la muestra obtenida.

Además, se observó que algunos ítems de la encuesta no fueron completados, lo que puede haber afectado la calidad de los datos recopilados. A pesar de esto, es importante destacar que la elección de un formato en línea para investigación facilitó el proceso de recopilación de datos. Se utilizaron las plataformas de redes sociales como Facebook, LinkedIn y WhatsApp, entre otras, como herramientas para ampliar el alcance de los participantes.

Otra limitación identificada en esta investigación se relacionó con la percepción errónea por parte de los participantes sobre los requisitos de participación en el estudio. A pesar de que los criterios de inclusión no mencionaban la necesidad de tener tatuajes para participar, algunos participantes tuvieron la creencia equivocada de que tener tatuajes era requisito. Esta percepción distorsionada afectó la participación y, en consecuencia, pudo haber generado un sesgo en la muestra seleccionada.

No obstante, esta investigación tiene sus fortalezas también. En primer lugar, esta investigación se basa en el contexto laboral específico de Puerto Rico, lo que proporciona un enfoque local y relevante para comprender la conducta de discrimen hacia los tatuajes en el ámbito profesional en la Isla. La incorporación de un instrumento de medición diseñado específicamente para evaluar el discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral puertorriqueño aumenta la fiabilidad de los resultados y su aplicabilidad en el contexto local. Este instrumento ha sido validado y adaptado a las características culturales y laborales de Puerto Rico, lo que permite obtener resultados y conclusiones más precisas y aplicables a la realidad laboral de Puerto Rico, teniendo en cuenta factores culturales, sociales y normativos propios del País.

Además, se ha utilizado un enfoque cuantitativo riguroso y sistemático en la recopilación de datos y análisis, lo que fortalece la validez y confiabilidad de los resultados. Asimismo, esta investigación contribuye al conocimiento existencial al abordar un tema relevante, pero al momento de la revisión de literatura, poco explorado en Puerto Rico. Al proporcionar datos y análisis actualizados sobre el discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral, se abre la puerta a una mayor comprensión de las dinámicas laborales y culturales en la Isla fomentando el diálogo y la

reflexión sobre la inclusión y la diversidad en el entorno laboral puertorriqueño.

Finalmente, las fortalezas de esta investigación en el contexto puertorriqueño radican en su enfoque local, la rigurosidad metodológica empleada, la inclusión de un instrumento de medición validado y adaptado, y su contribución al conocimiento y la comprensión del discrimen hacia los tatuajes en el contexto laboral en Puerto Rico.

Recomendaciones para Futuros Estudios

Se recomienda la utilización de la versión de siete ítems de la Escala de Discrimen hacia los Tatuajes en el Contexto Laboral para realizar futuros estudios en Puerto Rico. Estos estudios pueden enfocarse en la percepción de los supervisores de las organizaciones hacia la conducta de las personas tatuadas en el contexto laboral. Esto contribuiría a visibilizar más el tema bajo estudio. De igual forma, se recomienda analizar las propiedades psicométricas del instrumento en otros contextos culturales de habla hispana.

CONCLUSIÓN

Si bien es cierto que la mayoría de los tatuajes están cargados de significado, nostalgia o recuerdos personales, es importante reconocer que en el contexto laboral moderno se debe priorizar el bienestar de los trabajadores. Al inicio de esta investigación, se constató que aquellos individuos con tatuajes estaban desprotegidos en el ámbito laboral. Por lo tanto, resultó crucial desarrollar este instrumento de medición con el objetivo de visibilizar y analizar el constructo en cuestión. No obstante, esta investigación trasciende más allá de la mera visibilización del comportamiento discriminante hacia los tatuajes en el contexto laboral. Sus hallazgos revelan la necesidad apremiante de fomentar una cultura de inclusión y respeto en el entorno laboral, donde los tatuajes no sean motivo de discriminación o limitación. Es fundamental que los empleadores reconozcan y valoren la diversidad de expresiones personales, incluyendo los tatuajes, como una manifestación de la individualidad y la creatividad de sus empleados.

Asimismo, la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidad para todas las personas, independientemente de su apariencia física, es esencial para construir un entorno laboral inclusivo. Esto implica revisar y

modificar los códigos de vestimenta y las políticas de contratación, garantizando que los candidatos sean evaluados por sus habilidades, competencias y experiencia, y no por su apariencia externa.

En última instancia, esta investigación nos confronta con la necesidad de cuestionar y superar los estereotipos arraigados en nuestra sociedad. Nos invita a reflexionar sobre la importancia de valorar a las personas por su talento, dedicación y capacidad de contribuir al éxito de una organización, en lugar de juzgarlas superficialmente por sus tatuajes. Es imperativo que se lleven a cabo los cambios necesarios tanto a nivel individual como colectivo. Al crear un ambiente laboral que promueva la diversidad, la inclusión y el respeto hacia las personas, estaremos cultivando una sociedad más justa y enriquecedora. Esta investigación representa un llamado a la acción para que los líderes empresariales, los profesionales y la sociedad en general trabajen juntos en la construcción de un entorno laboral que celebre la autenticidad y el valor intrínseco de cada individuo.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Anibal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Ágora. (s.f.). *Tatuajes, lo que expresamos con nuestra piel*. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45325490/Tatuajes_2405.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1554235017&Signature=UepvU2T0I5bnWA3UiBR8izsNWa0%3D&responsecontentdisposition=inline%3B%20filename%3DTATUAJES_LO_QUE_EXPRESAMOS_CON_NUESTRA_P.pdf
- Álvarez, N. (2000). *El tatuaje: Guía didáctica del profesor*. Red de Educación del Consumidor.
- Carmen, R. A., Guitar, A. E., & Dillon, H. M. (2012). Ultimate answers to proximate questions: The evolutionary motivations behind tattoos and body piercings in popular culture. *Review*

of *General Psychology*, 16, 134-143.

- Dars, A. (2014). Una imagen vale más que mil palabras: Arte corporal en el lugar de trabajo. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27, 101-113. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9254-1>
- Dodd, V. J., & White, K. M. (2015). Tattooed by stereotypes: How gender moderates the influence of tattoos on perceptions of job applicants. *Basic and Applied Social Psychology*, 37(6), 329-340.
- Doornik, J. A., & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70, 927-939. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00537.x>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 39-50.
- Francisco, M. E., & Ruhela, S. (2020). Correlational analysis of perception of tattoos and employability. *International Conference on Business Management, Innovation & Sustainability 2020*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3694377>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and Schuster.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hawkes, D., Senn, C., & Thorn, C. (2004). Factors that influence attitudes toward women with tattoos. *Sex Roles*, 50(1), 593-604. <https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000027564.83353.06>.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (2018). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Issues*, 74(4), 766-785.
- Katz, D., & Stotland, E. (1959). A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 3). McGraw-Hill.
- Kline, T. J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation* (1st ed.). SAGE Publications, Inc.
- María, L., & Resurrección, S. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: Directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22(1).
- Martín-Baró, I. (1985). *Acción e ideología: Psicología social desde Centroamérica*. UCA Editores.
- Miller, B., McGlashan, K. (2008). Body art in the workplace: Piercing the prejudice. *Personnel Review*, 38(6), 621-640. <https://doi.org/10.1108/00483480910992247>
- Monserrat, V. (2010). Sobre los artrópodos en el tatuaje. *Boletín de la Sociedad Entomológica Aragonesa*, 47, 477-497.
- Montero, I., & Leon, O. G. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moreira, A. (2020). Historia del tatuaje. *No Land Tattoo Parlour*. <https://www.nolandtattooparlour.com/historia-del-tatuaje-1/>
- Muñoz, M. (2019). *Psicología del tatuaje*. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de COMILLAS Universidad Pontificia.
- Rupp, D. E., & Mallory, D. B. (2015). Corporate tattoos: HR's role in managing employee tattoos and corporate image. *Business Horizons*, 58(3), 337-345.
- Sanz, M. (2021). *The expression of identity through tattoos*. Universidad Complutense de Madrid.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66, 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Swami, V. (2009). Body appreciation, media influence, and weight status predict consideration of cosmetic surgery among female undergraduates. *Body Image*, 6, 315-7.
- Tajfel, H. (1974). Identidad social y comportamiento intergrupalo. *Información de Ciencias Sociales*, 13(2), 65-93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- Timming, A. R. (2015). Visible tattoos in the service sector: A new challenge to recruitment and selection. *Work, Employment and Society*, 29(1), 60-78. <https://doi.org/10.1177/0950017014528402>
- Timming, A. R. (2017). Effects of body art on perceptions of employment suitability. *Human Resource Management*, 56(2), 333-352.
- Wapa TV. (2020, febrero 18). *No te puedes perder hoy el informe especial "marcados por el tabú"*. WapaTV [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=0MjqEBLxSH8>
- Wroblewski, S. (2017). *El estigma contra los tatuajes en el lugar de trabajo: San Francisco versus el área de Kalamazoo*. Universidad del Oeste de Michigan.



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2024 Autores.