



# PREJUICIO, ESTEREOTIPO Y DISCRIMINACIÓN

Resumen: Jorge Everardo Aguilar –Morales

2018

**GESTIÓN DEL  
COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL**  
CONSULTORÍA



## PREJUICIO, ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN

Esta sección resume los contenidos planteados en los siguientes artículos

Plous, S. (2003). La psicología del prejuicio, el estereotipo y la discriminación: Un resumen. En S. Plous (Ed.), *Understanding Prejudice and Discrimination* (pp. 3-48). Nueva York: McGraw-Hill.

Plous, S. (2003). Ten myths about affirmative action. In S. Plous (Ed.), *Understanding Prejudice and Discrimination* (pp. 206-212). New York: McGraw-Hill.

Disponibles en <http://www.understandingprejudice.org/apa/spanish/>

La existencia de un prejuicio implica que las personas juzgan, usualmente de manera negativa a grupo a sus miembros (Fiske, 1998; Jones, 1997; Nelson, 2002). El prejuicio no solo se refiere a una opinión o creencia, sino también a una actitud, que incluye sentimientos como desprecio, disgusto, abominación.

El Estereotipo en cambio es un término que se refiere a generalizaciones (o con frecuencia sobre generalizaciones) acerca de los miembros de un grupo. Las generalizaciones puede ser positivas (las mujeres son tiernas) pero en la mayoría de las ocasiones son negativas y resistentes al cambio (los indígenas son necios). Desafortunadamente los estereotipos es que facilitan el prejuicio y la discriminación.

La discriminación implica poner a miembros de un grupo en desventaja o tratarlos injustamente por pertenecer a un grupo. La "discriminación personal" se refiere al acto de discriminación llevado a cabo por individuos (Una personas que se niega a contratar a otra por su raza), mientras que la "discriminación institucional" se refiere a políticas o

prácticas discriminatorias llevadas a cabo por organizaciones y otras instituciones (Las políticas de migración de un país).

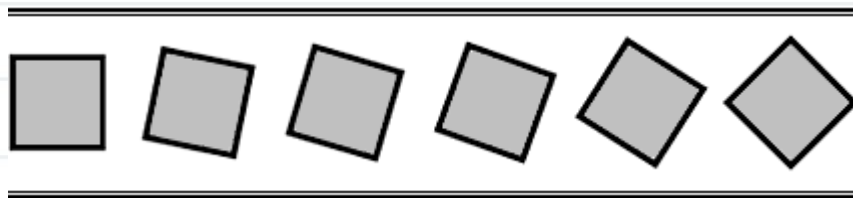
Aunque estos tres fenómenos usualmente aparecen de manera conjunta también pueden aparecer de manera aislada o incluso de forma no intencional.

## Prejuicios

### El prejuicio y el pensamiento categórico

La investigación actual señala que el prejuicio está determinado en gran medida por un tipo de pensamiento conocido como categórico y suele ser un resultado natural de la forma en que comprendemos el mundo. Cuando pensamos en categorías es fácil que se presente el prejuicio. El primero en hablar de la relación entre pensamiento categórico y prejuicio fue Gordon Allport.

La tendencia natural de categorizar se puede ejemplificar con el siguiente ejemplo: Las formas de los extremos son conocidas como cuadrado y rombo respectivamente. Las formas intermedias, sin embargo, no corresponden a categorías definidas y son nombradas como un cuadrado girado o un rombo con rotación. (Ej., como un "cuadrado girado" o un "diamante fuera de centro").



Como en el ejemplo las personas suelen pensar en categorías: honrado, trabajador, blanco, indio, etc ignorando que esos conceptos a menudo no tienen sustento con la realidad. Por ejemplo en Estados Unidos, por lo menos 75% de los afro-americanos tienen linaje blanco, y 1-5% de los genes llevados por americanos blancos son de ancestros africanos (Davis, 1991). Lo que en términos biológicos ejemplifica una secuencia continua mas que un dicotomía. Sin embargo aun hoy en día la gente sigue creyendo en la “pureza de las razas”.

### La asimilación y el contraste

Una consecuencia del pensamiento categórico es que facilita la distorsión de las percepciones. Estas distorsiones consisten en el hecho de que las personas minimizan las diferencias de las categorías lo que se conoce como asimilación o exagerando las diferencias entre categorías lo que se conoce como contraste

Un ejemplo de la asimilación es el estudio sobre la percepción del color de Goldstone (1955) en el encontró que de acuerdo a la posición en la que se encontraba un número en relación con otros de colores rojos o violeta la gente solía reducir las diferencias y considerarlo de uno u otro color,



Así las diferencias dentro de los grupos tienden a ser minimizadas y las diferencias entre grupos tienden a ser exageradas, lo que facilita que se presente el prejuicio. Si estas diferencias son consistentes con estereotipos bien conocidos serán difíciles de modificar.

### Homogeneidad del grupo externo

Un "grupo interno" es el grupo al cual una persona pertenece, y un "grupo externo" es un grupo al cual una persona no pertenece. Pues bien, existe un fenómeno conocido como homogeneidad del grupo externo este se refiere a que cuando se trata de actitudes, valores, rasgos de la personalidad y otras características, la gente tiende a ver a miembros del grupo externo más parecidos que a miembros del grupo interno, razón por la cual los miembros del grupo externo tienen a ser más fácilmente estereotipados. El efecto es más fuerte cuando el grupo interno y el grupo externo son perdurables y reales (es decir, grupos que no han sido creados artificialmente en experimentos de laboratorio), y cuando el grupo interno es grande (Mullen, Hu, 1989). Una posible razón de este fenómeno es que las personas tienen usualmente menos contacto con los miembros del grupo externo que con miembros del grupo interno.

### Favoritismo del Grupo Interno

En los últimos años las investigaciones han encontrado que las preferencias de grupo son más una función del favoritismo hacia el grupo de uno que de sentimientos negativos hacia otros grupos. Muchas acciones de discriminación se pueden presentar no porque los grupos externos sean odiados, sino porque emociones positivas como la admiración,

simpatía, y la confianza son reservadas para el grupo interno (Aberson, Healy, & Romero, 2000; Brewer, 1979, 1999).

Estas preferencias por el grupo interno se pueden presentar con mucha facilidad. Los grupos que se forman sobre casi cualquier criterio, en cuestión de minutos suelen preferir a su grupo interno y verlo como superior a otros grupos y buscan mantener sus posiciones de ventaja sobre otros. Lo que es congruente con estudios que demuestran que las uniones sociales y la atracción pueden formarse sobre características mínimas como: las iniciales del nombre, el lugar de nacimiento, etc.

### Autoestima e Identidad Social

De acuerdo con la teoría de la identidad social (Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1986) las personas pueden mantener su "autoestima" en parte, por la identificación con ciertos grupos al creer que estos grupos a los que pertenecen son mejores que otros.

Una persona con alta autoestima exhibe mayor preferencia hacia su grupo interno pues tiene más que perder si su autoestima se ve amenazada. Una persona con baja autoestima en cambio tiene más predisposición a expresar prejuicios, pues reafirmar la superioridad de su grupo sobre otros le permite mejorar su propia autoimagen. Una vez que expresa su prejuicio en una situación de evaluación, la evaluación que hace de sí mismo mejora. Aunque estos descubrimientos tienen implicaciones desafortunadas, la conexión entre prejuicio y autoestima también sugieren que es posible reducir el prejuicio dando un impulso a la autoestima, un medio efectivo para aminorar el prejuicio puede ser poniendo atención a las fuentes de inseguridad que lo generan.

## Atribuciones Causales

El prejuicio también está relacionado con las atribuciones, explicaciones del comportamiento, poco benevolentes al comportamiento de miembros de fuera de grupo.

Lo que se realiza de tres maneras diferentes:

Asumiendo que vivimos en un mundo justo en el que las personas reciben lo que merecen (la teoría del mundo justo), por lo cual culparan al pobre de su pobreza y a la chica violentada de haber “provocado” dicha violencia. Ignorando que la condición de las personas esta determinada por factores sociales.

Atribuyendo el comportamiento a causas disposicionales (El Error Fundamental de Atribución ). Aún cuando sean las condiciones externas las que favorecen o impiden la aparición de una conducta se suelen señalar explicar dichas condiciones por causas disposicionales. Por ejemplo se dice que algunos pueblos en pobreza no hacen negocios porque no tienen visión empresarial.

Atribuyendo el comportamiento negativo de los miembros del grupo externo a causas disposicionales y atribuyendo el comportamiento positivo de los miembros del grupo externo a un caso excepcional, una cuestión de suerte o ventaja especial, a una alta motivación y esfuerzo y factores situacionales. (Error máximo de atribución) Este doble estándar de atributos hace virtualmente imposible para los miembros del grupo externo librarse del prejuicio en contra de ellos, pues sus acciones positivas no se les toman en cuenta mientras que sus fracasos y defectos son usados en su contra.

## Formas Sutiles de Prejuicio

Como lo demuestran algunos estudios el prejuicio es parte del funcionamiento normal del ser humanos y todos podemos presentarlos en algún momento dado.

Hoy en día cuando ha avanzado la cultura de los derechos civiles es mas difícil que las personas expresen abiertamente sus prejuicios pero en los hechos actuar de manera discriminatoria. A este tipo de prejuicio se le conoce como prejuicio sutil ( racismo sutil o sexismo sutil.)

El prejuicio sutil aparecerá sobre todo cuando las capacidades de las personas que sufren el prejuicio sean ambiguas pero no cuando se observe con claridad sus habilidades.

Son formas de racismo sutil a) el racismo simbólico rechazan el racismo tradicional pero aún expresan prejuicio indirectamente, b) el racismo ambivalente en el que se experimentan un conflicto emocional entre sentimientos positivos y negativos hacia grupos raciales estigmatizados, c) el racismo moderno, en el que se ve al racismo como incorrecto, pero se visualiza a las minorías raciales haciendo peticiones y d) racismo aversivo en el que se cree en los principios igualitarios tales como igualdad racial pero se tiene una aversión personal hacia las minorías raciales.

De manera similar existe: a) un sexismo moderno en el que se niega que la discriminación sexual siga siendo un problema y se tiene la creencia de que el gobierno y los medios le prestan demasiada importancia al tema, b) un sexismo ambivalente incluye dos componentes separados pero interrelacionados: (1) *sexismo hostil*, que envuelve sentimientos negativos hacia las mujeres, y (2) *sexismo benevolente*, una ideología



caballerosa que ofrece protección y afecto a las mujeres que adoptan roles convencionales de su sexo, este sexismo promueve la dependencia de la mujer hacia el hombre.

### Estereotipos

Igual que en el caso del prejuicio, los estudios psicológicos han encontrado que estereotipar es un proceso común y natural en las culturas alrededor del mundo.

Los estereotipos, como otras generalizaciones, sirven como atajos mentales y son probablemente más aplicados cuando las personas están ocupadas o distraídas. Los estereotipos pueden ser activados al ver rápidamente una imagen o una palabra relacionada con un grupo estereotipado y pueden influenciar las actitudes y el comportamiento.

### Preferencias Explícitas e Implícitas

Las personas albergan preferencias "implícitas", es decir mantienen actitudes prejuiciosas y asociaciones estereotipadas acerca de ciertos grupos, aún sin darse cuenta. Aunque las preferencias implícitas son a menudo correlacionadas con las preferencias explícitas no son lo mismo.

## Consecuencias de Estereotipar

Los estereotipos afectan las percepciones sociales y el comportamiento. Además una vez que las personas que son estereotipadas enfrentan una segunda preocupación: la amenaza de que su comportamiento confirmará un estereotipo negativo (amenaza de estereotipo) lo que puede provocar ansiedad y entorpecer el desempeño en una variedad de tareas.

## El aprendizaje de estereotipos

Al parecer los estereotipos son aprendidos a temprana edad (3 o 4 años en incluso 2).

Uno de los principales lugares en donde los niños y adultos aprenden acerca de los estereotipos es en los medios de comunicación. Los anuncios, los programas de televisión, las películas y otros están saturados con estereotipos raciales y de género. La publicidad influencia como las personas perciben y se relacionan entre sí.

Por ejemplo, hombres que habían visto anuncios sexistas en la televisión, más tarde, juzgaron a una mujer que solicitaba un trabajo como menos competente, recordaron menos sobre su información biográfica y recordaron más sobre su apariencia física. Niños que criados en una comunidad sin televisión tenían menos percepciones de tipo sexista que los que habían sido criados en comunidades comparables con televisión y que las actitudes de tipo sexista se incrementaron una vez que se les introducía la televisión.

El efecto inmediato de la activación del estereotipo se desvanece luego de unos cuantos minutos, pero aún sin importar la duración del mismo, cada activación posterior refuerza el pensamiento estereotipado. Una vez que se ha activado un estereotipo, éste puede ser reactivado con algo tan sencillo como un desacuerdo con algún miembro del grupo estereotipado, y si es recordado con suficiente frecuencia, puede ser accesible en forma crónica. Por lo tanto, aunque los estereotipos basados en la publicidad pueden parecer inofensivos su efecto acumulativo puede ser sustancioso.

Los estereotipos se aprenden no sólo de la publicidad sino también de la experiencia directa. De la misma forma que en el pensamiento categórico, el concentrarnos en estímulos sobresalientes nos puede llevar a distorsiones sistemáticas en la percepción y a veces a prejuicios y estereotipos.

#### Estereotipos Perpetuados por Sí Mismos

Una vez que los estereotipos son aprendidos estos son perpetuados por sí mismos. Una manera en que esto sucede es cuando las personas experimentan una amenaza estereotípica que disminuye su rendimiento. Los estereotipos también pueden perpetuarse a sí mismos cuando a los individuos estereotipados se les hace sentir cohibidos o inadecuados.

#### Estrategias para reducir los estereotipos

Los estereotipos se aprenden a una temprana edad y pueden ser muy difíciles de cambiar. Aún cuando las personas se encuentran con un miembro de un grupo estereotipado que no tiene el estereotipo de su grupo, generalmente, éste mantiene el estereotipo separándolo en subtipos. Por ejemplo, cuando personas con estereotipos antisemitas se

encuentran con un filántropo judío, pueden distinguirlo de los judíos "sólo interesados en el dinero" creando un subtipo para "judíos buenos." Así se tornan insensibles ante evidencia que no confirma el estereotipo.

Los estereotipos pueden reducirse exitosamente y las percepciones sociales pueden volverse más exactas cuando se motiva a las personas a que lo hagan. Una de las formas más efectivas para hacer esto es la empatía. Al tomar la misma perspectiva de los miembros del grupo externo y al ver el mundo "a través de los ojos de estas personas", las preferencias en el grupo interno y la accesibilidad a estereotipos puede reducirse significativamente, con esta estrategia también se reduce la amenaza del estereotipo y las preferencias implícitas.

### Discriminación

A pesar de todos los avances en la lucha por los derechos civiles la discriminación sigue siendo una práctica frecuente, uno de los obstáculos para que esta disminuya es la dificultad que las personas tienen para reconocerla a nivel personal. A las personas se les dificulta percibir si han recibido un mejor o peor trato que otros y con frecuencia perciben más la discriminación contra su grupo que contra sí mismas.

### Prejuicio y Discriminación desde la Perspectiva del Objetivo

Para resolver los problemas involucrados con la solución del prejuicio y la discriminación a partir de la década de los noventa se ha considerado a los grupos minoritarios como agentes activos que escogen e influyen sobre las situaciones que están involucrados lo que ofrece una mejor comprensión de los aspectos interpersonales e intergrupales

involucrados en los prejuicios, estereotipos y discriminación y proporciona información sobre las consecuencias psicológicas y de salud de exponerse al prejuicio y a la discriminación y finalmente puede indicar maneras efectivas de reducir el prejuicio, estereotipo y la discriminación.

### Estrategias para reducir el prejuicio y la discriminación desde la perspectiva del objetivo

Para empezar es necesario reconocer la forma en que el prejuicio y los estereotipos alteran la percepción de nuestra realidad. Tanto del que discrimina como del que sufre la discriminación. Una vez hecho esto pueden seguirse las siguientes recomendaciones:

1. Trate de inducir a otras personas a clasificarte de maneras deseables (por ejemplo, incrementando categorías positivas, tales como "educado" o "director").
2. Enfatique metas colectivas, destinos comunes, y otras áreas de similitud con la mayoría de los miembros del grupo para que se identifiquen con usted y lo vean como un individuo en vez de simplemente como un miembro estereotípico no perteneciente al grupo.
3. En conversaciones, reuniones y declaraciones políticas, recuerde a los miembros mayoritarios del grupo los valores que comparten, tales como el sentido de la justicia, para que las personas se sientan animadas a actuar de acuerdo con estos valores.
4. Elogie a los miembros mayoritarios del grupo cuando se comporten de una manera sencilla y con equidad a reforzar su comportamiento y a establecer estándares positivos de conducta.
5. Si es posible, trate de evitar interactuar con miembros mayoritarios del grupo que tengan altas tendencias a estereotipar y prejuizar, como son: las personas que están estresadas o distraídas, las que recientemente han sufrido un golpe a su autoestima, las que se sienten amenazadas o inseguras, o las que muestran signos de pensamiento rígido u orientación de alta dominancia social.

## Estrategias institucionales para disminuir el prejuicio y la discriminación

Los programas de entrenamiento en empatía parecen reducir el prejuicio sin importar la edad, sexo o raza de los participantes. Investigaciones en empatía y representación sugieren que este tipo de inversión de la perspectiva puede reducir prejuicios, estereotipos, y discriminación. Para volverse más empático hacia las personas objeto de prejuicio basta con considerar preguntas tales como, *¿Cómo me sentiría yo en esa situación?, ¿Cómo se están sintiendo ellos en este momento?, o ¿Por qué se comportan de tal manera?* Ejercicios de representación de papeles también han sido utilizados para practicar el responder efectivamente a comentarios prejuiciosos.

Otro método poderoso para reducir el prejuicio y la discriminación es establecer reglas, regulaciones y normas sociales que busquen o exijan un trato más justo.

Reducciones aún más duraderas en prejuicios a largo plazo son posibles cuando se les señala a las personas las inconsistencias de sus valores, actitudes y comportamientos.

Una de las técnicas más profundamente estudiadas para reducir los prejuicios es la de contacto intergrupar. El problema al utilizar el contacto para reducir los prejuicios es que resulta sumamente difícil lograr las condiciones necesarias. Las condiciones de competencia y de diferencias en el nivel social, pueden aumentar el prejuicio en lugar de disminuirlo. La clave está en idear situaciones que lleven a interacciones cooperativas e interdependientes que busquen un fin común y donde se logre que las personas cambien de un "nosotros y ellos" a un solo "nosotros". Las investigaciones en las aulas han encontrado que las técnicas de aprendizaje cooperativo incrementan el auto estima, la moral y la empatía entre los estudiantes de diferente raza y etnia y a la vez mejoran el

desenvolvimiento académico de los estudiantes de grupos minoritarios sin comprometer el desempeño de los estudiantes pertenecientes a grupos mayoritarios: Una de las técnicas más estudiadas es la conocida como del grupo "puzzle"

### La acción afirmativa

La acción afirmativa es un movimiento que inicio en estados unidos promovido por la comunidad negra en el que se exigen que las instituciones públicas y las empresas adopten políticas claras para evitar la discriminación de las minorías.

La acción afirmativa se ha discutido de manera más intensa en los últimos años. Muchos partidarios consideran a la acción afirmativa como un impulso, muchos opositores lo ven como un lastre, y muchos otros la miran de manera indiferente -- como necesario, pero imperfecto, remedio para una enfermedad social insuperable. Las opiniones en contra de la acción afirmativa son débiles, y se apoyan sobre mitos y malentendidos. Estos son los mitos más populares contra ella:

Se piensa que la única manera de crear a una sociedad no racista es adoptar políticas no racistas ocultas. La realidad es que las políticas no explícitas ponen a menudo a minorías raciales en una desventaja.

Se piensa que la acción afirmativa no ha tenido éxito en mejorar la participación de las mujeres y las minorías en la sociedad. Sin embargo varios estudios han documentado aumentos importantes en igualdad racial y del género como un resultado directo de la acción afirmativa

Se piensa que la acción afirmativa puede haber sido necesaria hace 30 años , pero actualmente resulta innecesaria.

Cuando en realidad a pesar del progreso que se ha hecho la situación sigue estando desnivelada. Las prácticas discriminatorias siguen estando presentes.

Se piensa que el público ya no apoya la acción afirmativa. Cuando en realidad las encuestas de la opinión pública sugieren que la mayoría de los encuestados apoya la acción afirmativa,

Se piensa que un porcentaje grande de los trabajadores blancos serán despedidos si se continúa la acción afirmativa. Pero la estadística del gobierno no apoya este mito.

Se considera que si la gente judía y los americanos asiáticos pueden avanzar rápidamente en la economía los americanos negros deberían poder hacerlo igual. Esta comparación no hace caso de la historia única de discriminación contra la gente negra en América.

Se piensa que no se puede curar la discriminación con la discriminación. El problema con este mito es que utiliza la misma palabra -- discriminación -- para describir dos cosas muy diversas. La discriminación del trabajo enfatiza el prejuicio y la exclusión, mientras que la acción afirmativa es un esfuerzo de superar el trato discriminatorio a través de la inclusión. La manera más eficaz de curar a la sociedad de prácticas excluyentes es hacer esfuerzos especiales en la inclusión, que es exactamente lo que lo hace la acción afirmativa. La lógica de la acción afirmativa no es diferente que la lógica de tratar una deficiencia alimenticia con suplementos de la vitamina. Para una persona sana, las altas dosis de los suplementos de la vitamina pueden ser innecesarias o aún dañosas, pero



para una persona que tiene un sistema que esta fuera de balance, los suplementos son una manera eficiente de restablecer el equilibrio del cuerpo.

Se dice que la acción afirmativa tiende a minar la autoestima de mujeres y de minorías raciales. Aunque es afirmativo la acción puede tener este efecto en algunos casos las entrevistas y las encuestas sobre opinión pública sugieren que tales reacciones son raras.

Se dice que la acción afirmativa no es más que un intento de ingeniería social de los demócratas liberales. En verdad, los programas de acción afirmativos han atravesado nueve distintas administraciones presidenciales – seis republicanos y tres demócratas. Aunque el documento que originaba de la acción afirmativa era la orden ejecutiva 11246 de presidente Lyndon Johnson, la política fue ampliada perceptiblemente en 1969 por presidente Richard Nixon y el entonces secretario de trabajo George Schultz. El Presidente George Bush también firmó el acta de las derechos civiles de 1991, que formalizó el principio de la acción afirmativa. Así, la acción afirmativa ha gozado tradicionalmente de la ayuda de republicanos tanto como de los demócratas.

Se dice que la acción afirmativa en los procedimientos de selección de personal favorecen a candidatos incompetentes. En realidad las políticas gubernamentales son claras al prohibir que se apliquen estas acciones en candidatos no calificados.

# DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN  
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado  
por



GESTIÓN DEL  
COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL  
CONSULTORIA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: [gestiondelcomportamiento@gmail.com](mailto:gestiondelcomportamiento@gmail.com)

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)