

1.14: La Relación Entre la Experiencia Personal y el Desarrollo de Prejuicios Personales

Krischa Esquivel, Emily Elam, Jennifer Paris, y Maricela Tafoya, (2020). ^[1]

Objetivos

A través de este capítulo el estudiante podrá entender como se forman los prejuicios, los estereotipos y el racismo, así como también de que forma estos influyen en la identidad personal de los niños y de las niñas pequeños.

Introducción

La preservación de la cultura propia no requiere desprecio o falta de respeto hacia otras culturas. –Cesar Chávez

¿Qué significa esa frase para usted? ¿Cuántas veces ha sentido que está a la defensiva con su cultura, tradiciones, o ideologías? ¿Por qué ha experimentado esto? Este capítulo explora cómo es que nuestras experiencias pueden crear prejuicios personales.

Es importante tomar en cuenta que todos tenemos prejuicios personales. Tener prejuicios a menudo ocurre de manera inconsciente debido a los mensajes a los que hemos sido expuestos desde una edad muy temprana. Trabajar para tener conciencia de esos prejuicios, nos brinda oportunidades para reflexionar en lugar de reaccionar cuando nos enfrentamos a nuestros prejuicios. A menudo es útil practicar esto con alguien con quien podemos ser honestos y quien también puede ser honesto u honesta con nosotros.

¿Cómo se forman los prejuicios?

Primeramente debemos tener un entendimiento de cómo formamos nuestros prejuicios. Es importante reconocer que, por naturaleza, todos tenemos prejuicios. Los seres humanos reaccionamos a los mensajes que recibimos en nuestro entorno. Esos mensajes a menudo se encuentran en nuestro inconsciente, y esto hace que sean difíciles de reconocer ya que a menudo no estamos conscientes de ellos. A esto se le conoce como “prejuicios implícitos”. Este tipo de prejuicios tiene un efecto sobre cómo nosotros tomamos decisiones con respecto a nuestros pensamientos con respecto a prejuicios y estereotipos sobre raza, clase, orientación sexual, estructura familiar, religión, y otros “ismos.”

Escenario 14.1: Mis Muñecas

De niña tuve muchas muñecas. Crecí en la frontera entre México y Estados Unidos y era común comprar juguetes cerca de los días festivos y los cumpleaños en el *lado americano*. Sin embargo, nunca recibí una muñeca identificable con la raza negra. Lo más cercano a recibir una muñeca diversa era cuando recibía muñecas de piel blanca y cabello café. No fue sino hasta que me moví a vivir a los Estados Unidos y tuve a mi primera hija que me dí cuenta de esto. A tres casas de la mía vivía una familia biracial. Ellos le regalaron una muñeca de raza negra a mi hija. Las niñas jugaron con esta muñeca en un gran número de ocasiones. Allí fue donde me dí cuenta que era importante tener una variedad de muñecas de múltiples razas y etnicidades y la importancia de crecer en descubrir prejuicios implícitos. Todo esto antes de siquiera iniciar mi carrera profesional en Educación Temprana de la Niñez. -IGC.



Imagen 14.1: De acuerdo con el Departamento de Educación de California, (citado por Esquivel et. al., 2020), jugar con títeres multiculturales es una experiencia que puede afectar en forma positiva la manera en la que los niños clasifican el origen étnico ^[2]

Ejercicio 14.1: Comprando Juguetes

- Vaya a una tienda donde se venden juguetes. Visite a la sección de “muñecas y muñecos.”
- Observe la proporción de muñecas de diferentes razas y etnicidades que se ofrecen en la tienda.
- Analice sus observaciones y discuta la información con otros compañeros de clase.

El Racismo

El recurso de *Influencias Culturales y de la Sociedad en el Desarrollo Infantil* (citado por Esquivel et. al., 2020.), explica que la raza es a menudo una fuente de discriminación y opresión en las sociedades; como tal, puede tener un tremendo impacto en el desarrollo infantil. Estados Unidos es una sociedad muy marcada por razas (la población está dividida por razas), y los niños, especialmente los niños y niñas de color, a menudo se dan cuenta de las dinámicas del racismo desde una edad muy temprana. A los niños se les enseñan los estereotipos que acompañan a su raza en particular (en forma consciente o inconsciente), así como las razas de otros, y estos estereotipos pueden tener una fuerte influencia en su desarrollo.^[3]

La Intersección de Identidades

En el libro *Interseccionalidad en Lugar de Una Dimensión y Adición* (referido por Esquivel et. al., 2020), se explica que nuestras categorías sociales, como género, raza o clase social, se afectan mutuamente. El concepto de interseccionalidad significa que no podemos ver estas categorías de forma aislada.^[4] Por ejemplo, la experiencia de crecer como una niña negra en los Estados Unidos no puede entenderse sólo en términos de ser negra o de ser mujer; en cambio, deben examinarse las formas en que estas identidades interactúan y con frecuencia se refuerzan entre sí.

Además, en el libro *Influencias Culturales y de la Sociedad en el Desarrollo Infantil* (citado por Esquivel et. al.2020) también se explica que los efectos de la raza están estrechamente vinculados a la clase social, y que las personas de color siguen siendo estadísticamente mucho más propensas a no tener acceso a los recursos básicos y a experimentar dificultades económicas. Estos recursos incluyen todo, desde una nutrición y atención médica adecuadas hasta buenos sistemas educativos y parques en el vecindario. Todos estos factores sociales se entrelazan e interactúan para influir en el desarrollo infantil; un niño de familia blanca de clase media tiene muchas más oportunidades que un niño de una familia de color de bajos ingresos.^[5]

Los prejuicios implícitos se refieren a las actitudes o estereotipos que afectan nuestra comprensión, nuestras acciones y decisiones de manera inconsciente. De acuerdo al sitio MLK Day Implicit Bias (referido por Esquivel et. al. 2020),^[6] las características clave del prejuicio implícito incluyen:

- Los prejuicios implícitos son generalizados. Todos los poseemos, incluso las personas sujetas a juicios de imparcialidad, como los jueces.
- Los prejuicios implícitos y explícitos están relacionados, pero son construcciones mentales distintas. No son mutuamente excluyentes e incluso pueden reforzarse entre sí.
- Las asociaciones implícitas que tenemos, no necesariamente concuerdan con nuestras creencias, pero incluso, reflejan posturas que tendemos a respaldar explícitamente.
- En general, tendemos a tener prejuicios implícitos que favorecen nuestro propio grupo, aunque la investigación ha demostrado que también podemos tener prejuicios implícitos contra nuestro grupo.
- Los prejuicios implícitos son maleables. Nuestros cerebros son increíblemente complejos, y las asociaciones implícitas que hemos formado se pueden olvidar gradualmente a través de una variedad de técnicas de neutralización de prejuicios.

Ahora que conocemos estos términos clave, en términos de desarrollo cerebral y funcionamiento humanista natural, nos podemos preguntar: ¿cómo comienza el prejuicio implícito?

El Inicio del Prejuicio



Imagen 14.2: De acuerdo con el Departamento de Educación de California, mientras este bebé mira la cara de su padre, está aprendiendo sobre las personas (Esquivel et. al., 2020).^[7]

A menudo, la gente es muy hábil para percibir a las personas. Nuestros cerebros están diseñados para ayudarnos a juzgar a los demás. Los bebés prefieren mirar los rostros de las personas más que a otros patrones visuales, y los niños aprenden rápidamente a identificar a las personas y a sus expresiones emocionales. Como adultos, nosotros podemos identificar y recordar a un número potencialmente ilimitado de personas a medida que navegamos por nuestra vida social, y formamos impresiones de ellas rápidamente y sin mucho esfuerzo. Además, nuestras primeras impresiones son, al menos en algunos casos, notablemente precisas.

Aprender sobre las personas es muy parecido a aprender sobre cualquier otro objeto en nuestro entorno, con una gran excepción. Con un objeto, no hay interacción: aprendemos sobre las características de un automóvil o un teléfono celular, por ejemplo, sin preocuparnos de que el automóvil o el teléfono estén aprendiendo sobre nosotros. Es un proceso en un solo sentido. En cambio, con las personas, hay un proceso social bidireccional: al igual que estamos aprendiendo sobre esa persona, la persona también está aprendiendo sobre nosotros (o quizás intentando evitar que le conozcamos mejor). Por ejemplo, a través de la investigación se ha descubierto que cuando otras personas nos miran directamente, tendemos a procesar sus características de manera más completa y rápida.; también las recordamos mejor que cuando esas mismas personas no nos miran.

En la publicación de *Formación de la Impresión Inicial* (Esquivel et. al., 2020),^[8] se explica que en la dinámica social con los demás tenemos dos objetivos: primero, necesitamos aprender sobre ellos, y segundo, queremos que ellos aprendan sobre nosotros (y esperamos que seamos de su agrado y que nos respeten). Nuestro enfoque aquí está en el proceso anterior: qué sentido le damos a otras personas. Pero recuerde que, así como ellos se juzgan a sí mismos, también le están juzgando a usted. Hemos visto que cuando se les pide a las personas que se describan a sí mismas, generalmente lo hacen en términos de sus características físicas (“Soy realmente alto”), categoría social (“Soy una mujer”) y rasgos personales (“Soy amigable”). Estas características reflejan bien las dimensiones que usamos cuando intentamos formar impresiones de otros.

También podemos usar la comunicación no verbal para interpretar diferentes escenarios, lo que a su vez nos ayuda a formarnos, tanto en forma consciente como en forma inconsciente.

Comportamiento no verbal

El comportamiento no verbal es cualquier tipo de comunicación que no implica hablar, incluidas las expresiones faciales, el lenguaje corporal, el tacto, los patrones de voz y la distancia interpersonal. Los comportamientos no verbales se usan para reforzar las palabras habladas (Hostetter, 2011), pero también incluyen cosas como la distancia interpersonal (qué tan lejos está la otra persona), el tono de voz, la mirada y los gestos con las manos y la posición corporal (DePaulo et al., 2003). El comportamiento no verbal afecta la forma en que las personas interpretan diferentes escenarios, de manera consciente.

La capacidad de decodificar el comportamiento no verbal se aprende temprano, incluso antes del desarrollo del lenguaje (Walker-Andrews, 2008). Tendemos a gustar de personas que tienen un tono de voz agradable y una postura abierta, que se encuentran a una distancia adecuada de nosotros y que nos miran y nos tocan durante el tiempo “correcto,” ni mucho, ni muy poco. Por supuesto, el comportamiento importa. Las personas que caminan más rápido son percibidas como más felices y poderosas que las que caminan más lento (Montepare y Zebrowitz-McArthur, 1988).

Aunque pueden ser bastante buenas, en algunos casos las personas a menudo no son conscientes de su capacidad para emitir juicios precisos. Rule, Ambady, Adams y Macrae (2008), descubrieron que, aunque los participantes en su investigación eran bastante precisos en sus percepciones, no podían explicar cómo emitían sus juicios. Afirmaron que estaban “simplemente adivinando” y apenas podían creer que estaban haciendo los juicios correctos. Estos resultados sugieren que se hicieron sin estar plenamente conscientes de parte de los que hicieron los juicios. Además, de manera general los juicios de los participantes sobre su propia exactitud no guardaban relación con la exactitud real de sus juicios.



Imagen 14.3: Los comportamientos no verbales son una forma importante de comunicación, y son particularmente esenciales para expresar nuestro agrado, cuidado y cariño por los demás. (Imagen citada por Esquivel et.al., 2020).^[9]

Los comportamientos no verbales que utilizamos, así como sus significados, están determinados por las normas sociales, y estas normas pueden variar según la cultura. Por ejemplo, las personas que viven en climas cálidos más cerca del ecuador usan más comunicación no verbal (por ejemplo, hablan con las manos o muestran expresiones faciales fuertes) y tienen más probabilidades de tocarse durante las conversaciones que las personas que viven en climas más fríos cerca de los polos de la Tierra (Manstead, 1991; Pennebaker, Rime y Blankenship, 1996). La cantidad adecuada de espacio personal que mantenemos entre nosotros y los demás también varía según la cultura. En algunas culturas, como en las de los países sudamericanos, es apropiado estar muy cerca de otra persona mientras se habla con ellos o con ellas; en otras culturas, por ejemplo, en la de los Estados Unidos y Europa Occidental, asegurar que haya más espacio interpersonal es la norma (Knapp y Hall, 2006). La cantidad apropiada de contacto visual con los demás también está determinada por la cultura. En algunas partes de América Latina, es apropiado mirarse a los ojos con otra persona, mientras que, en Japón, con mayor frecuencia las personas intentan evitar el contacto visual.

Categorización social

De acuerdo a los Doctores Rajiv Jhangiani y Hammond Tarry, pensar en los demás en términos de pertenencia grupal es algo a lo que se le conoce como categorización social. La categorización social es el proceso cognitivo natural por el cual colocamos a los individuos en grupos sociales. La categorización social ocurre cuando pensamos en alguien como un hombre (frente a una mujer), una persona mayor (frente a una persona joven), una persona de raza negra (frente a una persona asiática o blanca), y así sucesivamente (Allport, 1954, 1979). Así como clasificamos los objetos en diferentes tipos, también clasificamos a las personas de acuerdo con sus pertenencias a grupos sociales. Una vez que lo hacemos, comenzamos a responder a esas personas más como miembros de un grupo social que como individuos. (Esquivel et. al., 2020).^[10]

En el siguiente ejemplo veamos tanto la categorización social como los estereotipos en un entorno para adultos:

Ejercicio 14.2: Imagine

Imagine por un momento que dos estudiantes universitarios, Farhad y Sarah, están hablando en una mesa del centro estudiantil de su colegio o universidad. En este punto, probablemente no los consideraríamos actuando como miembros de un grupo, sino más bien como dos individuos. Farhad está expresando sus opiniones, y Sarah está expresando las de ella. Imagine, sin embargo, que a medida que la conversación continúa, Sarah menciona una tarea que está completando para su clase de estudios de mujeres. Resulta que Farhad no cree que debe haber un programa de estudios de mujeres en la universidad, y se lo dice a Sarah. Argumenta que, si hay un programa de estudios de mujeres, entonces también debería haber un programa de estudios de hombres. Además, argumenta que las mujeres están obteniendo demasiados descansos en la jornada laboral y que los hombres calificados son objeto de discriminación. Sarah siente todo lo contrario: argumenta que las mujeres han sido blanco del sexismo durante muchos, muchos años, e incluso ahora no tienen el mismo acceso a trabajos bien remunerados que los hombres sí tienen.

- ¿Cómo intervendría usted para ayudar a resolver este dilema?



Imagen 14.4: La conversación de Sarah y Farhad nos muestra cómo funciona la categorización social. Imagen por cortesía de Pexels, (Esquivel et. al., 2020).^[11]

De acuerdo a *Categorización Social y Estereotipos*, usted puede ver que una interacción que comenzó a nivel individual, cuando dos personas conversaban, ahora se ha llevado a un nivel grupal, en el que Farhad ha comenzado a considerarse a sí mismo como un hombre, y Sarah ha comenzado a considerarse a sí misma como una mujer. En resumen, Sarah ahora está argumentando sus puntos no tanto para ella, sino como representante de uno de sus grupos, es decir, las mujeres, y Farhad actúa como representante de uno de sus grupos, es decir, los hombres. Sarah siente que sus posiciones son correctas y cree que son ciertas no sólo para ella sino también para las mujeres en general. Y lo mismo es cierto para Farhad. Con este ejemplo, podemos notar, que estas categorizaciones sociales pueden crear una percepción potencialmente errónea, y tal vez incluso de hostilidad. Farhad y Sarah pueden incluso cambiar sus opiniones de uno al otro, olvidando que realmente se aprecian como individuos, porque ahora están respondiendo más como miembros de grupos con puntos de vista opuestos.

Imagínese ahora que mientras Farhad y Sarah todavía están hablando, algunos estudiantes de otra universidad, cada uno con gorras y sudaderas de esa escuela, se presentan en el centro de estudiantes. La presencia de estos extraños puede cambiar la dirección de la categorización social por completo, lo que lleva a Farhad y Sarah a pensar en sí mismos como estudiantes en su propia universidad. Ésta categorización social podría llevarlos a ser más conscientes de las características positivas de su universidad (el excelente equipo de rugby, el encantador campus y los estudiantes inteligentes) en comparación con las características de la otra universidad. Ahora, en lugar de percibirse a sí mismos como miembros de dos grupos diferentes (hombres contra mujeres), Farhad y Sarah podrían percibirse repentinamente como miembros de la misma categoría social (como estudiantes de su universidad).

Quizás este ejemplo lo ayudará a ver la flexibilidad de la categorización social. A veces pensamos en nuestras relaciones con los demás a nivel individual y a veces a nivel grupal, y los grupos que utilizamos en la categorización social pueden cambiar con el tiempo y en diferentes situaciones. Es más probable que se categorice como miembro de su colegio o universidad cuando su equipo de rugby o fútbol acaba de ganar un juego realmente importante, o en la ceremonia de graduación. Sin embargo, no lo haría así en una reunión normal con su familia. En estos casos, la categoría como estudiante universitario es simplemente más notable e importante en esas circunstancias de lo que realmente es durante todos los demás días, y es probable que se clasifique a sí mismo por consecuencia.

Ocurren efectos similares cuando categorizamos a otras personas. Tendemos a ver a las personas que pertenecen al mismo grupo social con más similitud de lo que realmente son, y tendemos a juzgar a las personas de diferentes grupos sociales en forma más diferente de lo que realmente son, (esquivel et. al., 2020).^[12]

El Desarrollo de Estereotipos

Los estereotipos y las expectativas racializadas a menudo contribuyen a la amenaza de estereotipos, en la que un niño experimenta ansiedad o preocupación en una situación que tiene el potencial de confirmar un estereotipo negativo sobre su grupo social. Por ejemplo, si a un niño negro se le da el mensaje de que los negros no son tan “inteligentes” como los blancos, puede preocuparse si no le está yendo bien en la escuela porque, teme, que confirmará el estereotipo negativo. Es importante destacar que se ha demostrado que la amenaza de estereotipo es una especie de profecía autocumplida, no porque el estereotipo negativo sea exacto, sino porque el miedo a cumplir ese estereotipo puede generar ansiedad adicional, lo que a su vez puede reducir el rendimiento. Por ejemplo, la amenaza de estereotipo puede reducir el rendimiento intelectual de los estudiantes negros que toman el SAT, debido al estereotipo de que son menos inteligentes que otros grupos, lo que puede hacer que sientan más presión y ansiedad.

De acuerdo a *Estereotipos Implícitos y el Cerebro Predictivo: cognición y cultura en la percepción de la persona*, nuestros estereotipos y prejuicios se aprenden a través de muchos procesos diferentes. Esta multiplicidad de causas es lamentable porque hace que los estereotipos y los prejuicios sean aún más propensos a formarse y sean más difíciles de cambiar. Por un lado, aprendemos nuestros estereotipos en parte, a través de nuestra comunicación con familia y compañeros (Aboud y Doyle, 1996) y

de los comportamientos que vemos retratados en los medios (Brown, 1995). Incluso los niños de cinco años han aprendido normas culturales sobre las actividades y comportamientos apropiados para niños y niñas y también han desarrollado estereotipos sobre la edad, la raza y el atractivo físico (Bigler y Liben, 2006). Y a menudo hay una buena relación sobre los estereotipos de las categorías sociales entre los individuos dentro de una cultura determinada. En un estudio que evaluó los estereotipos, Stephanie Madon y sus colegas (Madon et al., 2001) presentaron a los estudiantes universitarios de EE.UU. Una lista de 84 términos de rasgos y les pidieron que indicaran para qué grupos cada rasgo les parecía apropiado (Figura 14.5, “Estereotipos actuales que tienen los estudiantes universitarios”). Los participantes tendían a estar de acuerdo sobre qué rasgos eran ciertos en algunos grupos, y esto era cierto incluso para los grupos de los cuales los encuestados probablemente nunca hubieran conocido a un solo miembro (árabes y rusos). Incluso hoy, existe una buena correlación sobre los estereotipos de los miembros de muchos grupos sociales, incluidos hombres y mujeres y una variedad de grupos étnicos, (Esquivel et. al, 2020).^[13]

Tabla 14.1: Estereotipos actuales que tienen los estudiantes universitarios, de acuerdo a *Categorización Social y Estereotipos*, (Esquivel et.al., 2020).^[14]

Americanos	%	Negros	%	Italianos	%
Materialistas	53.6	Aptitudes Musicales	27.6	Leales a los lazos familiares	62.7
Holgazanes	30.4	Amadores de Placeres	26	Amadores de Tradiciones	47.5
Individualistas	28.6	Ruidosos	20.7	Apasionados	39
Amadores de Placeres	28	Agresivos	15.5	Religiosos	37.3
Industriosos	23.2	Artistas	13.8	De temperamento irritable	35.6

Alemanes	%	Judios	%	Chinos	%
Inteligentes	45.8	Muy Religiosos	52.5	Inteligentes	60.3
Industriosos	37.3	Inteligentes	49.2	Leales a los lazos familiares	41.4
Nacionalistas	30.5	Amadores de Tradiciones	32.2	Reservados	36.2
Inclinados a la Ciencia	27.1	Perspíaces	30.5	Industriosos	32.8
Metódicos	20.3	Leales a los lazos familiares	28.8	Amadores de tradiciones	31

Una vez que los estereotipos se establecen tienden a perseverar (como cualquier otra representación cognitiva). Comenzamos a responder a los miembros de categorías estereotipadas como si ya supiéramos cómo son. Yaacov Trope y Eric Thompson (1997) encontraron que las personas le hacían menos preguntas a los miembros de las categorías sobre las que tenían estereotipos fuertes (como si ya conocieran cómo eran estas personas) y que las preguntas que les hacían probablemente confirmaban los estereotipos que ya tenían sobre estas.

En otros casos, los estereotipos se mantienen porque la información que confirma nuestros estereotipos se recuerda mejor que la información que no los confirma. Cuando vemos que los miembros de grupos sociales realizan ciertos comportamientos, tendemos a recordar mejor la información que confirma nuestros estereotipos en comparación a la información que contradice nuestros estereotipos (Fyock y Stangor, 1994). Si creemos que las mujeres son malas conductoras y vemos que una mujer conduce mal, entonces tendemos a recordarlo, pero cuando vemos a una mujer que maneja particularmente bien, tendemos a olvidarlo. Esta correlación ilusoria es otro ejemplo del principio general de asimilación: tendemos a percibir el mundo de una manera que se

adapta a nuestras creencias existentes de manera más fácil de lo que cambiamos nuestras creencias para adaptarlas con la realidad que nos rodea.

los estereotipos se vuelven difíciles de cambiar porque son muy importantes para nosotros: se convierten en una parte integral e importante de nuestra vida cotidiana y de nuestra cultura. Los estereotipos se expresan con frecuencia en la televisión, las películas y las redes sociales, y aprendemos muchas de nuestras creencias de estas fuentes. Nuestros amigos también tienden a tener creencias similares a las nuestras, y hablamos de estas creencias cuando nos reunimos con ellos (Schaller y Conway, 1999). En resumen, los estereotipos y los prejuicios son poderosos en gran medida porque son normas sociales importantes que forman parte de nuestra cultura (Guimond, 2000).

Debido a que son tan accesibles desde el punto de vista cognitivo y porque parecen tan “correctos”, nuestros estereotipos influyen fácilmente en nuestros juicios y responden a aquellos que hemos categorizado. El psicólogo social John Bargh describió una vez los estereotipos como “monstruos cognitivos” porque su activación es muy poderosa y porque las creencias activadas tienen influencias tan insidiosas en el juicio social (Bargh, 1999). Para complicar aún más las cosas, los estereotipos son más fuertes para las personas que necesitan cambios, las personas que tienen más prejuicios (Lepore y Brown, 1997).

Debido a que los estereotipos y los prejuicios a menudo operan fuera de nuestra conciencia, y también porque las personas con frecuencia no están dispuestas a admitir que los tienen, los psicólogos han desarrollado métodos para evaluarlos indirectamente. En el siguiente cuadro de “Enfoque de investigación”, consideraremos dos de estos enfoques: el procedimiento de canalización falso y la Prueba de asociación implícita (IAT, Implicit Association Test).

Ejemplo 14.1: Enfoque de Investigación sobre la Medición Indirecta de Estereotipos

Una dificultad para medir los estereotipos y los prejuicios es que las personas pueden no decir la verdad sobre sus creencias. La mayoría de las personas no quieren admitir, ni a sí mismas ni a los demás, que tienen estereotipos o prejuicios hacia algunos grupos sociales. Para evitar este problema, los psicólogos utilizan una serie de técnicas que les ayudan a medir estas creencias de manera más sutil e indirecta.

Un enfoque indirecto para evaluar los estereotipos se denomina “Procedimiento de canalización falso” (Jones & Sigall, 1971). En este procedimiento, la persona que hace el experimento primero convence a los participantes de que él o ella tiene acceso a sus creencias “verdaderas”, por ejemplo, al tener acceso a un cuestionario que completaron en una sesión experimental previa. Una vez que los participantes estén convencidos de que el investigador es capaz de evaluar sus actitudes “verdaderas”, se espera que sean más honestos al responder el resto de las preguntas que se les hacen porque quieren asegurarse de que el investigador no los atrape mintiendo. Curiosamente las personas expresan más prejuicios cuando están en este enfoque que cuando se les hacen las mismas preguntas de manera más directa, lo que sugiere que con frecuencia podemos enmascarar nuestras creencias negativas en público.

Otras medidas indirectas de estereotipos que también se utilizan con frecuencia en la investigación psicológica social; por ejemplo, es evaluar comportamientos no verbales como errores de habla o cercanía física. Una medida común implica pedirles a los participantes que se sienten en una silla cerca de una persona de un grupo racial o étnico diferente y medir qué tan lejos se sienta la persona. (Sechrist & Stangor, 2001; Word, Zanna, & Cooper, 1974). Se presume que las personas que se sientan más lejos tienen más prejuicios hacia los miembros del grupo.

Debido a que nuestros estereotipos se activan automáticamente cuando pensamos en miembros de diferentes grupos sociales, es posible usar medidas de tiempo de reacción para evaluar esta reacción y así aprender sobre los estereotipos y prejuicios de las personas. En estos procedimientos, se les pide a los participantes que hagan una serie de juicios sobre imágenes o descripciones de grupos sociales y luego respondan preguntas lo más rápido posible, pero sin cometer errores. La velocidad de estas respuestas se utiliza para determinar los estereotipos o prejuicios de un individuo

Ejemplo 14.2: Enfoque de Investigación sobre la Prueba de Asociación Implícita

La medida implícita de prejuicio de tiempo de reacción más popular es la Prueba de Asociación Implícita (IAT, por sus siglas en inglés Implicit Association Test), se usa con frecuencia para evaluar los estereotipos y los prejuicios (Nosek, Greenwald, & Banaji, 2007). En el IAT, se les pide a los participantes que clasifiquen los estímulos que ven en la pantalla de una computadora en una de dos categorías, presionando una de las dos teclas de la computadora, una con la mano izquierda y la otra con la mano derecha. Además, las categorías se organizan de modo que las respuestas de los botones izquierdo y derecho “encajen” o no con el estereotipo. Por ejemplo, en una versión del IAT, a los participantes se les muestran imágenes de

hombres y mujeres, y también se les muestran palabras relacionadas con disciplinas académicas (por ejemplo, historia, francés, lingüística para Artes. O química, física o matemáticas para Ciencias.) Luego, los participantes clasifican las fotos (¿“Es esta la foto de un hombre o de una mujer?”) y responden preguntas sobre las disciplinas (¿Es esta disciplina una ciencia?) presionando el botón Si o el botón para No, usando cualquier mano, la derecha o izquierda.

Cuando las respuestas se organizan en la pantalla de manera que coincida con un estereotipo, de modo que la categoría masculina y la categoría “ciencia” estén en el mismo lado de la pantalla, (por ejemplo, en el lado derecho), los participantes pueden hacer el ejercicio de manera rápida y cometen pocos errores. Es simplemente más fácil, porque los estereotipos se combinan o se asocian con las imágenes de una manera que tenga sentido o que sea familiar. Pero cuando las imágenes se organizan de manera que la categoría femenina y la categoría “ciencia” están en el mismo lado, mientras que los hombres y las categorías débiles están en otro lado, la mayoría de los participantes cometen más errores y responden más lentamente. La suposición básica es que, si dos conceptos están asociados o vinculados, se responderá más rápidamente si se clasifican utilizando las mismas claves, en lugar de diferentes.

Los procedimientos de asociación implícitos como el IAT muestran que incluso los participantes que afirman que no tienen prejuicios parecen tener estereotipos culturales sobre los grupos sociales. Incluso las personas negras responden más rápidamente a las palabras positivas que están asociadas con los rostros blancos que a los rostros negros en el IAT, lo que sugiere que tienen prejuicios raciales sutiles hacia su propio grupo racial.

Debido a que tienen estas creencias, es posible, aunque no garantizado, que puedan usarlas cuando responden a otras personas, creando un tipo de discriminación sutil e inconsciente. Aunque se ha debatido el significado de IAT (Tetlock & Mitchell, 2008), la investigación que utiliza las medidas implícitas sugiere que, ya sea que lo sepamos o no, y aunque podamos tratar de controlarnos cuando podamos, nuestros estereotipos y prejuicios se activan fácilmente cuando vemos a miembros de diferentes categorías sociales. (Barden, Maddux, Petty, & Brewer, 2004); *Categorización Social y Estereotipos* (Esquivel, et. al., 2020).^[15]

Estereotipos implícitos

En los últimos 30 años ha surgido una creciente investigación sobre el concepto de estereotipos implícitos. Particularmente usando la Prueba de Asociaciones Implícitas, se ha demostrado que los participantes experimentales muestran prejuicios en su respuesta en apoyo de una asociación estereotípica, como “joven” y “bueno” (y “viejo” y “malo”) indicando evidencia de una edad implícita en el estereotipo. Esto se ha encontrado incluso para personas que rechazan conscientemente el uso de tales estereotipos y buscan ser justos en su juicio sobre otras personas. Este hallazgo ha sido interpretado como un “prejuicio cognitivo”, lo que implica un prejuicio implícito dentro del individuo. Pero las asociaciones estereotípicas implícitas (como cualquier otra asociación implícita) pueden desarrollarse a través del funcionamiento ordinario del “cerebro predictivo”. Se supone que el cerebro predictivo desarrolla asociaciones a través de la experiencia de su dominio en el mundo social del perceptor. Si el cerebro predictivo tomara muestras de manera amplia o aleatoria, las asociaciones estereotipadas no se detectarían si no representaran el estado del mundo. Sin embargo, las personas nacen en la cultura y se comunican dentro de redes sociales. Por lo tanto, las asociaciones estereotípicas implícitas recogidas por un individuo no reflejan un prejuicio cognitivo, sino, más bien las asociaciones que prevalecen dentro de su cultura, evidencia de “cultura en mente”. Por lo tanto, para comprender los estereotipos implícitos, la investigación debe examinar más de cerca la forma en que las asociaciones se comunican dentro de las redes sociales en lugar de centrarse exclusivamente en un prejuicio cognitivo implícito del individuo; *Categorización Social y Estereotipos* (Esquivel, et. al., 2020).^[16]

Efectos de los estereotipos

Tradicionalmente, un estereotipo se ha definido como atributos sobre generalizados asociados con los miembros de un grupo social (como por ejemplo que los ingleses son reservados o que el ingeniero es un *geek*), con la implicación de que ese estereotipo se aplica a todos los miembros del grupo (Hinton, 2000). Una gran cantidad de investigaciones, particularmente en los Estados Unidos de América (E. U.), se ha centrado en los estereotipos (negativos) de las mujeres y las personas de raza negra, que están vinculadas a los prejuicios y a la discriminación en la sociedad (Nelson, 2009, Steele, 2010). Los investigadores psicológicos han tratado de identificar por qué ciertas personas emplearon estereotipos y, en gran parte del siglo XX, fueron vistos como una falacia mental o un concepto erróneo de un grupo social, la cognición “de prejuicio” de un individuo, resultante de factores propuestos como “simplicidad” del pensamiento (Koenig y King, 1964) y que surge de la educación y la motivación social (particularmente “autoritarismo,” Adorno et al., 1950).

Posteriormente, se ha hecho un esfuerzo considerable para persuadir a las personas de evitar el uso de estereotipos, destacando su inexactitud e injusticia (por ejemplo, Brown, 1965). Sin embargo, desde la década de 1960, los investigadores cognitivos, como

Tajfel (1969), han argumentado que los estereotipos son una característica general de la categorización social humana. A pesar de esto, se ha argumentado que las personas pueden tratar conscientemente de evitar el uso de estereotipos negativos y mantener una visión sin prejuicios acerca de los demás (Devine, 1989; Schneider, 2004). De hecho, Fiske y Taylor (2013) afirman que ahora solo el diez por ciento de la población (en las democracias occidentales) emplea estereotipos abiertamente. Desafortunadamente, el trabajo reciente, específicamente utilizando técnicas como la Prueba de Asociación Implícita (Greenwald et al., 1998), ha demostrado que las asociaciones estereotípicas pueden influir implícitamente en el juicio social, incluso para las personas que buscan conscientemente evitar su uso (Lai et al., 2016).

Aunque en algunos casos los estereotipos que se utilizan para emitir juicios pueden ser ciertos para el individuo que se juzga, en muchos otros casos no lo son. Los estereotipos son especialmente problemáticos, cuando los que tenemos sobre un grupo social son inexactos en general, y particularmente cuando no se aplican al individuo que está siendo juzgado (Stangor, 1995). Estereotipar a otros es simplemente injusto. Incluso si muchas mujeres son más emocionales que la mayoría de los hombres, no todas lo son, y no es correcto juzgar a ninguna mujer como si lo fuera.

Al final, los estereotipos se convierten en profecías autocumplidas, de modo que nuestras expectativas sobre los miembros del grupo hacen que los estereotipos se vuelvan realidad (Snyder, Tanke y Berscheid, 1977; Word, Zanna y Cooper, 1974). Una vez que creemos que los hombres son mejores líderes que las mujeres, tendemos a comportarnos con los hombres de manera que les sea más fácil liderar. Nuestro comportamiento hacia las mujeres hace que les sea más difícil liderar. ¿El resultado? A los hombres les resulta más fácil sobresalir en posiciones de liderazgo, mientras que las mujeres tienen que trabajar duro para superar las falsas creencias sobre su falta de habilidades de liderazgo (Phelan y Rudman, 2010). Esta es probablemente la razón por la cual las abogadas con nombres masculinos tienen más probabilidades de convertirse en jueces (Coffey y McLaughlin, 2009) y los solicitantes de aspecto masculino tienen más probabilidades de ser contratados como líderes que los solicitantes de aspecto femenino (von Stockhausen, Koeser y Sczesny, 2013).

Estas profecías autocumplidas son generalizadas, incluso las expectativas de los maestros sobre las habilidades académicas de sus alumnos pueden influir en el rendimiento escolar de los alumnos (Jussim, Robustelli y Cain, 2009).

Por supuesto, usted puede pensar que de manera personal usted no se comporta de esta manera, y puede ser que no. Pero la investigación ha encontrado que los estereotipos a menudo se usan fuera de nuestra conciencia, lo que hace que sea muy difícil para nosotros corregirlos. Incluso cuando pensamos que estamos siendo completamente justos, podemos estar usando nuestros estereotipos para tolerar la discriminación (Chen y Bargh, 1999). Cuando estamos distraídos o presionados por el tiempo, estas tendencias se vuelven aún más poderosas (Stangor y Duan, 1991).

De acuerdo a *Reduciendo la Discriminación*, (Esquivel et. al., 2020),^[17] intentar evitar que nuestro estereotipo identifique nuestras reacciones hacia los demás requiere de esfuerzo. Experimentamos más efectos negativos (particularmente ansiedad) cuando estamos con miembros de otros grupos que cuando estamos con personas de nuestro propio grupo, y necesitamos usar más recursos cognitivos para controlar nuestro comportamiento debido a nuestra ansiedad por revelar nuestros estereotipos o prejuicios (Butz & Plant, 2006; Richeson & Shelton, 2003). Cuando sabemos que necesitamos controlar nuestras expectativas para no estereotipar involuntariamente a la otra persona, podemos intentar hacerlo, pero hacerlo requiere de esfuerzo y con frecuencia puede fallar (Macrae, Bodenhausen, Milne y Jetten, 1994).

Hemos visto que la categorización social es una parte básica de la naturaleza humana y una que nos ayuda a simplificar nuestros mundos sociales, sacar conclusiones rápidas (aunque potencialmente inexactas) sobre los demás y sentirnos bien con nosotros mismos. En muchos casos, nuestras preferencias por nuestros grupos pueden ser relativamente inofensivas; por ejemplo, podemos preferir socializar con personas que comparten nuestra raza u origen étnico, pero sin disgustarnos particularmente con los demás. Pero clasificar a otros también puede conducir a prejuicios y discriminación, e incluso puede hacerlo de manera inconsciente. Debido a que los prejuicios y la discriminación son tan perjudiciales para tanta gente, todos debemos trabajar para superarlos.

La discriminación influye en la vida cotidiana de sus víctimas en áreas como empleo, ingresos, oportunidades financieras, vivienda, oportunidades educativas y atención médica. Incluso con el mismo nivel de educación y años de experiencia, las minorías étnicas en Canadá tienen un 40% menos de probabilidades de que les devuelvan la llamada para una entrevista después de una solicitud de empleo (Oreopolous, 2011). Las personas negras tienen tasas de mortalidad más altas que las personas blancas en ocho de las 10 causas principales de muerte en los Estados Unidos (Williams, 1999) y tienen menos acceso y reciben atención médica de peor calidad, incluso controlando otras variables como el nivel de seguro de salud. Las tasas de suicidio entre personas homosexuales son sustancialmente más altas que las tasas para la población general, y se ha argumentado que esto se debe en parte a los resultados negativos del prejuicio, incluidas las actitudes negativas y el aislamiento social resultante (Halpert, 2002). En algunos casos raros, la discriminación incluso toma la forma de crímenes de odio como los ataques a personas homosexuales.

Más comúnmente, los miembros de grupos minoritarios también se enfrentan a una variedad de pequeños problemas, como el mal servicio en los restaurantes, que los miren fijamente y ser objeto de bromas (Swim, Hyers, Cohen, Fitzgerald y Bylsma, 2003). Pero incluso estas formas cotidianas de discriminación “menores” (micro-agresiones) pueden ser problemáticas porque pueden producir enojo y ansiedad entre los miembros del grupo estigmatizados y pueden generar tensión y otros problemas psicológicos (Klonoff, Landrine y Campbell, 2000; Klonoff, Landrine y Ullman, 1999). Las personas estigmatizadas que informan haber experimentado una mayor exposición a la discriminación u otras formas de tratamiento injusto también informan más depresión, ira y ansiedad y niveles más bajos de satisfacción y felicidad en la vida (Swim, Hyers, Cohen y Ferguson, 2001).

Según información proveniente de *Reduciendo la Discriminación*, (Esquivel et. al., 2020),^[18] por supuesto que la mayoría de nosotros tratamos de mantener nuestros estereotipos y nuestros prejuicios fuera de la mente, y trabajamos duro para evitar la discriminación (Richeson y Shelton, 2007). Pero incluso cuando trabajamos para mantener nuestras creencias negativas bajo control, esto no significa que desaparezcan fácilmente.

Superando los estereotipos

Ahora que somos conscientes de cómo se forman los estereotipos, tanto en forma consciente como inconsciente, ¿qué podemos hacer? ¿Cómo cambiamos? ¿Cómo podemos, como educadores, hacer un mundo mejor para los estudiantes y las familias con las que tenemos el privilegio de trabajar?

Reduciendo la Discriminación, (citado por Esquivel et. al., 2020),^[19] también nos dice que podemos superar los estereotipos, aunque hacerlo puede requerir cierto esfuerzo por nuestra parte (Blair, 2002). Hay una serie de técnicas que podemos usar para tratar de mejorar nuestras actitudes hacia los distintos grupos, y al menos algunas de estas técnicas han resultado ser efectivas. Kawakami, Dovidio, Moll, Hermsen y Russin (2000) descubrieron que los estudiantes que practicaban responder sin estereotipos hacia los miembros de otros grupos podían evitar activar sus estereotipos negativos en futuras ocasiones. Varios estudios han encontrado que nos volvemos menos prejuiciosos cuando estamos expuestos y pensamos en los miembros del grupo que tienen características particularmente positivas o sin estereotipos. Por ejemplo, Blair, Ma y Lenton (2001) les pidieron a sus participantes que imaginaran a una mujer que era “fuerte” y descubrieron que hacerlo disminuía los estereotipos sobre las mujeres. De manera similar, Bodenhausen, Schwarz, Bless y Wanke (1995) descubrieron que cuando los estudiantes blancos estadounidenses pensaban en modelos de conducta negros positivos, como Oprah Winfrey y Michael Jordan, se volvían menos prejuiciosos hacia las personas de raza negra.

Reducción de la discriminación al cambiar las normas sociales

Una variable que nos hace menos prejuiciosos es la educación. Las personas más educadas expresan menos estereotipos y prejuicios en general. Esto es cierto para los estudiantes que se matriculan en cursos relacionados con estereotipos y prejuicios, como un curso sobre género y diversidad étnica (Rudman, Ashmore y Gary, 2001), y también es cierto en general: la educación reduce los prejuicios, independientemente de qué cursos particulares se tomen (Sidanius, Sinclair y Pratto, 2006).



Imagen 14.6: La educación reduce los prejuicios. Cortesía de Albert Herring, (Esquivel et. al.)^[20]

Los efectos de la educación en la reducción de los prejuicios probablemente se deban en gran parte a las nuevas normas sociales que las personas reciben en la escuela. Las normas sociales definen lo que es apropiado e inapropiado, y podemos cambiar efectivamente los estereotipos y prejuicios cambiando las normas relevantes sobre ellos.

La influencia de las normas sociales es poderosa, y los cambios duraderos en las creencias sobre los grupos externos ocurrirán solo si están respaldados por cambios en las normas sociales. Los prejuicios y la discriminación prosperan en entornos en los que se les percibe como la norma, pero mueren cuando las normas sociales existentes no los permiten. Debido a que las normas sociales son tan importantes, el comportamiento de los individuos puede ayudar a crear o reducir los prejuicios y la discriminación. La discriminación, los prejuicios e incluso los delitos de odio, como el ataque a las personas homosexuales, serán más propensos a continuar si las personas no responden o no las confrontan cuando ocurren.

Lo que esto significa según *Reduciendo Discriminación*, es que, si usted cree que el prejuicio es dañino, usted debe confrontarlo cuando lo observe. Tomar medidas para reducir los prejuicios es un deber de todos: tener un poco de valor puede ser muy útil en este sentido, (Esquivel et. al., 2020).^[21]

Reducción de prejuicios a través de contacto intergrupar

Una de las razones por las cuales las personas pueden tener estereotipos y prejuicios es que ven a los miembros de otros grupos como diferentes de ellos. Podemos preocuparnos de que nuestras interacciones con personas de diferentes grupos raciales sean desagradables, y esta preocupación puede llevarnos a evitar interactuar con personas de esos grupos (Mallett, Wilson y Gilbert, 2008). Lo que esto sugiere es que una buena manera de reducir los prejuicios es ayudar a las personas a crear conexiones más cercanas con los miembros de diferentes grupos. Las personas tendrán actitudes más favorables hacia los demás cuando aprendan a ver a esas otras personas como más parecidas a ellas, más cercanas a sí mismas y que se preocupan por ellas.

La idea de que el contacto intergrupar reducirá los prejuicios, conocida como la hipótesis del contacto, es simple: si los niños de diferentes grupos étnicos juegan juntos en la escuela, sus actitudes mutuas deberían mejorar.



Imagen 14.7: Ir a la escuela con niños de culturas diversas puede ayudar a aumentar la preocupación de los niños por los demás y reducir los prejuicios. Imagen por cortesía de Sgt. Shawn Morris, (Esquivel et. al., 2020).^[22]

Un ejemplo importante del uso del contacto intergrupar para influir en los prejuicios surgió como resultado del importante caso de la Corte Suprema de E.U. *Brown v. Board of Education* en 1954. En este caso, la Corte Suprema de E.U. acordó, basándose en gran parte en el testimonio de psicólogos, que llevar a los niños de raza negra a escuelas a las que asisten principalmente los niños de raza blanca, y viceversa, produciría resultados positivos en las actitudes intergrupales, no sólo porque proporcionaría a los niños de raza negra con acceso a mejores escuelas, pero también porque el contacto intergrupar resultante reduciría los prejuicios entre los niños de raza negra y los de raza blanca. Esta estrategia parecía particularmente apropiada en el momento en que se implementó porque la mayoría de las escuelas en los Estados Unidos estaban muy segregadas por raza.

La estrategia de transporte o bus escolar se inició después de la decisión de la Corte Suprema, y tuvo un profundo efecto en las escuelas de los Estados Unidos. Por un lado, la política fue muy efectiva para cambiar la composición de la escuela: el número de escuelas segregadas disminuyó drásticamente durante la década de 1960 después de que se inició la política. El transporte también mejoró el logro educativo y ocupacional de los niños de raza negra y aumentó el deseo de interactuar con los niños de raza blanca, por ejemplo, formando amistades interraciales (Stephan, 1999). Entonces, el caso de la desagregación de las escuelas en los Estados Unidos respalda la expectativa de que el contacto intergrupar, al menos a largo plazo, puede tener éxito en cambiar las actitudes. Sin embargo, como resultado de varias decisiones posteriores de la Corte Suprema de E. U., la política de terminar con la segregación en las escuelas a través del transporte en el autobús no continuó más allá de la década de 1990.

Aunque el transporte de estudiantes para lograr escuelas sin segregación racial representa un ejemplo destacado de contacto entre grupos, este contacto también ocurre en muchas otras áreas. En conjunto, existe un apoyo sustancial para la efectividad del contacto intergrupar en la mejora de las actitudes grupales en una amplia variedad de situaciones, incluidas las escuelas, las organizaciones laborales, las fuerzas militares y la vivienda pública. Pettigrew y Tropp (2006) realizaron un análisis-meta en el que revisaron más de 500 estudios que habían investigado los efectos del contacto intergrupar en las actitudes grupales. Descubrieron que las actitudes hacia los grupos que estaban en contacto se volvieron más positivas con el tiempo. Además, se encontraron efectos positivos del contacto tanto en los estereotipos como en los prejuicios y en varios diferentes tipos de grupos contactados.

Los efectos positivos del contacto intergrupar pueden deberse en parte al aumento de otras preocupaciones. Galinsky y Moskowitz (2000) descubrieron que hacer que los estudiantes tengan la perspectiva de otro miembro del grupo, aumenta la empatía y la cercanía con la persona, y también reduce los prejuicios.

De acuerdo a *Reduciendo Discriminación*, cuando superamos el análisis del grupo y nos enfocamos más en los individuos de los grupos, comenzamos a ver que existe una gran variabilidad entre los miembros del grupo y que nuestros estereotipos globales del grupo e indiferenciados en realidad no son tan informativos (Rothbart y John, 1985). El contacto intergrupal exitoso tiende a reducir la percepción de homogeneidad del grupo externo. El contacto también nos ayuda a sentirnos positivamente más cerca de los miembros del otro grupo, y este efecto positivo hace que nos agraden más, (Esquivel et. al., 2020)^[23]

Al trabajar con niños pequeños, puede que los educadores y proveedores de cuidado necesiten ayudar a los niños a construir una comprensión y estar realmente conscientes de quién está representado (y quién no) en los materiales disponibles en el aula. Los niños aportan ideas sobre “otros” entornos que han adquirido y que pueden ser apoyados en los materiales en sus hogares, comunidades e incluso en el aula. Considere este escenario:

Escenario 14.2: Emma, Rakesha y Annie

En este escenario (tomado del Marco de Desarrollo del Currículo Preescolar Departamento de Educación de California, y citado por Esquivel et.al., 2020),^[24] Emma, Rakesha y Annie eligen una obra dramática mientras hacen sus planes para el día. Cada uno de ellas ha notado las nuevas y brillantes coronas que sus maestros han agregado a los estantes de ropa del vestuario desde ayer.

“Mírame. Soy una princesa,” dice Annie, mientras gira frente al espejo con una corona en la cabeza. “Yo también”, agrega Rakesha, eligiendo otra de las coronas. “El mío tiene joyas.”

Emma, que tiene la piel clara y el cabello claro y a menudo toma la delantera en la asignación de roles dramáticos, mira a las niñas y dice enfáticamente: “¡ No!” Se vuelve hacia Rakesha, que tiene la piel y el cabello más oscuros, y le dice: “ No puedes ser una princesa porque no pareces una. Tienes que parecerte a la del libro de princesas.”

Rakesha protesta: “¡ Yo también puedo ser una princesa. Todas podemos ser una princesa!” Las tres chicas continúan discutiendo en voz alta sobre quién puede ser una princesa, y la Sra. Denisha se acerca para ayudarlas a resolver su desacuerdo. Se sienta en la alfombra y hace un gesto a las tres chicas para que se sienten a su alrededor. Ella observa: “ Ustedes chicas se ven y suenan bastante molestas. ¿Cuál es el problema? Rakesha, ¿por qué no nos dices primero que te hizo sentir tan molesta?”

Rakesha repite la afirmación de Emma de que Rakesha no puede ser una princesa. Emma y Annie agregan detalles a la historia de la discusión. La Sra. Denisha escucha, hace preguntas y replantea el problema. Luego les dice: “ Realmente hirieron los sentimientos de Rakesha cuando le dijeron que no podía ser una princesa. Rakesha tenía razón. Las personas con cualquier color de piel y cabello pueden ser princesas y otros personajes especiales. Podemos encontrar libros sobre muchos tipos de princesas. Ahora, me quedaré y te ayudaré a pensar en algunas ideas para tu obra esta mañana.”

En *Reduciendo Discriminación* (citado por Esquivel et al., 2020),^[25] se explica que en las aulas con niños y niñas mayores, los maestros pueden usar en el aula la técnica de rompecabezas, un enfoque de aprendizaje en el que los estudiantes de diferentes grupos raciales o étnicos trabajan juntos, de manera interdependiente, para dominar el material. La clase se divide en pequeños grupos de aprendizaje, donde cada grupo es diverso en composición étnica y de género. El material asignado para ser aprendido se divide en tantas partes como haya estudiantes en el grupo, y los miembros de diferentes grupos a los que se les asigna la misma tarea se reúnen para ayudar a desarrollar un informe sólido. Luego, cada alumno aprende su propia parte del material y presenta esta pieza del rompecabezas a los demás miembros de su grupo. Los estudiantes en cada grupo son, por lo tanto, interdependientes en el aprendizaje de todo el material. Una amplia variedad de técnicas, basadas en los principios del aula y la técnica del rompecabezas, se utilizan en muchas escuelas de todo el mundo, y la investigación que estudia estos enfoques ha encontrado que las experiencias cooperativas e interdependientes entre estudiantes de diferentes grupos sociales son efectivas para reducir los estereotipos y prejuicios negativos. (Stephan, 1999).

Según *Cuestionando nuestros Prejuicios y Creando una Auto-Conciencia* (citado por Esquivel et.al., 2020),^[26] todos tenemos prejuicios que son parte de nuestras experiencias de vida y visión del mundo. Si nos damos cuenta de nuestros prejuicios ocultos, incluso los que pasan desapercibidos, podemos monitorear e intentar enmendar estas actitudes ocultas antes de que se expresen a través del comportamiento. La investigación sugiere que un cambio en la autoconciencia puede modificar las creencias y actitudes personales y, con el tiempo, reducir la fuerza de los prejuicios y estereotipos inconscientes y llevar a uno a pensar críticamente sobre el prejuicio y la discriminación y tomar medidas para eliminarlos.



Imagen 14.8: con el trabajo colectivo podemos darnos cuenta de prejuicios y estereotipos ocultos e intentar cambiar esas actitudes. [24]

Libros y Recursos para Niños y Niñas

- Libro: Sólo Hay Uno Como Yo (One of a Kind Like Me).
- Libro: Camina Conmigo (Walk with Me).
- Libro: We Rise, We Resist, We Raise Our Voices.
- Libro: Lado a Lado (Side by Side).
- Libro: Milo's Museum.
- Libro: Mami, Mamá y Yo.
- Libro: Same, Same but Different.
- Libro: Un Libro para los Niños acerca del Racismo.

Libros y Recursos para Maestros y Maestras

- Página Web: Prueba de Asociación Implícita, <https://implicit.harvard.edu/implicit>.
- Página Web: Anti-bias education, <https://www.teachingforchange.org/anti-bias-education>.
- Página Web: Black life matters, <https://www.dcareeducators4socialju...er-week-action>.
- Página Web: Teaching Tolerance, <https://www.tolerance.org/>.
- Página Web: Teaching for change, <https://www.teachingforchange.org/>.
- Página Web: Social Justice Books, <https://socialjusticebooks.org/reviews-by-theme/>.

Referencias

1. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
2. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Licencia CC BY 4.0.
3. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Licencia CC BY 4.0.
4. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
5. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya, M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la esucacion de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
6. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
7. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
8. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
9. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
10. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.

11. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
12. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
13. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
14. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
15. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
16. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
17. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
18. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
19. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
20. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#). [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
21. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#) [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
22. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#)[Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
23. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#)[Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY-4.0.
24. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#)[Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.
25. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#) [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY-4.0.
26. Esquivel, K. Elam, E. Paris, J. & Tafoya M. (2020). [El rol de la equidad y la diversidad en la educación de la primera infancia](#), [Versión electrónica]. Libretexts. Descargado el 11/30/2020. Licencia CC BY 4.0.

This page titled [1.14: La Relación Entre la Experiencia Personal y el Desarrollo de Prejuicios Personales](#) is shared under a [not declared](#) license and was authored, remixed, and/or curated by [Irma Isabel González Cuadros](#).