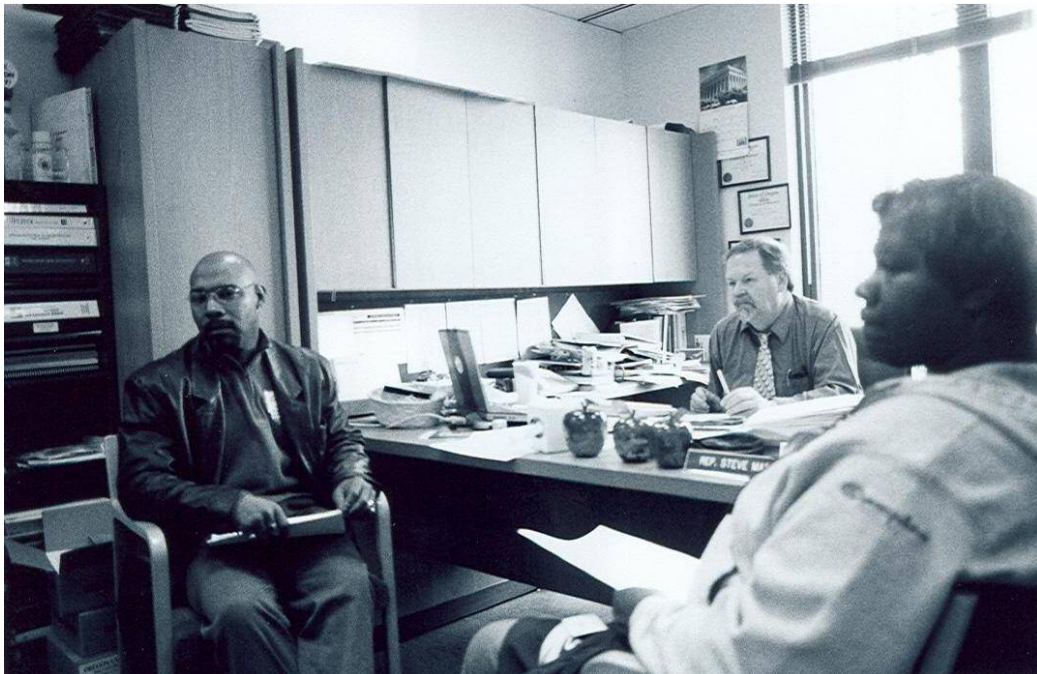


¿Son los estereotipos capaces de afectar a las decisiones personales?

Psicólogos estadounidenses se encuentran divididos: ¿los estereotipos que tenemos sobre el género o la raza se ven afectados al conocer a las personas, o modifican nuestra forma de tomar decisiones como despidos o aumentos de sueldos?

SINC

5/12/2008 12:34 CEST



Los psicólogos debaten sobre el papel de los estereotipos en la discriminación, especialmente en lugares de trabajo (Foto: Old Sarge)

Un estudio que demuestra que al conocer a una persona se anula el efecto del estereotipo al tomar decisiones laborales sobre ella mantiene divididos a dos grupos expertos norteamericanos. El psicólogo estadounidense Frank J. Landy cuestiona esta investigación que dice demostrar que los estereotipos sobre determinados grupos sociales dan lugar a cambios en las decisiones de los individuos. Landy argumenta en el último número de la revista *Industrial and Organizational Psychology* que la citada investigación utiliza métodos incorrectos para abordar la cuestión.

Landy revisó la investigación experimental sobre la discriminación y los

estereotipos, incluyendo aquella que pretende evaluar asociaciones automáticas o implícitas realizadas en relación con grupos sociales.

Mientras reconoce que los estereotipos pueden desempeñar un papel cuando una persona ha de evaluar a un extraño, el psicólogo argumenta que esta investigación se encuentra tan lejos de la mayoría de las decisiones que se toman en el mundo real (como ascensos, aumentos de salario o ceses, donde las personas que toman decisiones disponen de experiencia e información sobre el sujeto de la decisión) que resultan de poca utilidad para entender sucesos como la discriminación laboral.

Landy se centra en experimentos “extraño con extraño” donde varios estudiantes juegan el papel de gestores tomando decisiones sobre supuestos empleados. A pesar de sus resultados, el estadounidense mantiene que no es posible generalizar los resultados de dicha investigación aplicados a aspectos relacionados con ascensos, cambios de salario o despidos.

Por el contrario, los psicólogos Heilman y Eagly argumentan que los experimentos con estudiantes facilitan sólo una parte de la evidencia de investigación relacionada con los sesgos en las decisiones de personal. Estos psicólogos, críticos con el punto de vista de Landy, señalan que la investigación sobre discriminación y estereotipos tiene lugar tanto en el ámbito natural como en el laboratorio. También presentan pruebas que retan la afirmación de Landy de que el hecho de conocer a alguien anula los efectos de los estereotipos en su toma de decisiones. Del mismo modo, debaten su aseveración de que las condiciones laborales que cambian rápidamente nieguen los hallazgos de la investigación existente.

Madeline Heilman y Eagly sostienen que un conocimiento profundo de la discriminación sexual y racial se beneficia de la aplicación de una amplia variedad de métodos de investigación, incluidos los experimentos de laboratorio. También argumentan que una teoría global, validada sobre las condiciones que potencian o frenan la discriminación permite generalizarla al lugar de trabajo independientemente del tiempo y el lugar.

Los investigadores de uno y otro bando discrepan sobre si la investigación en ciencias sociales ha generado pruebas adecuadas de que los

estereotipos originan sesgos en las decisiones personales. No obstante, sí están de acuerdo en que las organizaciones deben asumir su responsabilidad para reducir la discriminación cuando esta suceda.

Derechos: **Creative Commons**

TAGS

ESTEREOTIPOS

| DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y RACIAL

Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)