

INDICE

1.1 INTRODUCCIÓN	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
1.3 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6.1 Objetivo general:.....	16
1.6.2 Objetivos específicos:	16
1.7 HIPÓTESIS.....	17
1.7.1 Hipótesis General	17
1.7.2 Hipótesis Nula.....	17
1.8 REFERENCIAS	18

1.1 INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es el dar a conocer las maneras inconscientes por las que se práctica la discriminación. Siendo sujeto de prueba la comunidad de personal directivo, administrativos, docentes y alumnos de la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas) Buscando conocer que conductas discriminatorias involuntarias se presentan en los individuos del instituto.

Lo que se pretende con este trabajo es que los lectores conozcan y sean conscientes de las actitudes, comportamientos, pensamientos, etc., que llevan a discriminar inconscientemente o practicar el “sesgo inconsciente”.

El Sesgo inconsciente es definido como la “elección aleatoria, no intencionada, sutil y totalmente inconsciente que todos hacemos una y otra vez” (Gender Lab, 2019). Son prejuicios que se basan en los conocimientos que son inculcados desde la edad temprana de las personas, creando etiquetas que se llevan colgadas y que no se puede reconocer cuando se hace la distinción sobre una que no es similar a la que el individuo porta, piensa y actúa.

La vida del ser humano continuamente se ve en la necesidad de adaptarse y aceptar los cambios, pero siempre se vive con el miedo de no ser aceptados o incluso no saber cómo aceptar lo diferente. El hecho de no conocer cómo actuar ante lo desconocido puede llevar a las personas a rechazar ideologías, creencias, raza, cultura, género y comportamientos, cuando diferentes individuos empiezan a compartir un mismo espacio o un mismo ambiente. Lo drástico de este momento de adaptación puede provocar aversión a todo lo que no es parecido a

él, cuando hay un sesgo positivo se debe a que los individuos comparten ciertas características, pero cuando no existen similitudes se produce un sesgo negativo el cual podemos llamar discriminación involuntaria.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La discriminación inconsciente es un problema que en la actualidad ha tomado un curso importante en la comunidad de la Universidad del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas). Referenciando las distintas prácticas observadas dentro y fuera del aula de clases, es importante que se haga manifiesto el conocimiento y la conciencia de estos comportamientos.

Este fenómeno puede llevar a que la práctica de discriminación incremente y ya no solo sea una práctica implícita sino que pueden llegar a ser conscientes y tomarlas como algo normal, alterando a la población y creado las barreras para la inclusión, equidad y justicia de la universidad.

La investigación se realizará por el motivo identificar y de disminuir las prácticas discriminatorias inconscientes o los sesgos inconscientes. Se ha observado que durante la estancia de la comunidad actual se han llevado acabo sesgos inconscientes por la mayoría de los miembros, pues como se mencionará más adelante, los sesgos inconscientes negativos han sido practicados por todos.

JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo se lleva a cabo debido a que como estudiantes hemos identificado comportamientos o acciones que son consideradas discriminación y que muchas veces pasamos por alto. Por lo que el objetivo principal es hacer consciencia, identificar y disminuir los sesgos inconscientes en la comunidad de la Universidad del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas).

Abordaremos en los siguientes párrafos la importancia de provocar esta conciencia en la comunidad y sobre todo los métodos y test que se pueden realizar, que ya han sido puestos bajo la valoración científica comprobando su validez.

En nuestra sociedad, muchas personas sufren discriminación constantemente, ya que aprendimos desde la infancia actitudes discriminatorias que se reproducen una y otra vez sin ser cuestionadas. La discriminación es causada por múltiples razones y refleja las desigualdades existentes en nuestra sociedad. Para poder hablar de la discriminación inconsciente un buen primer paso es reconocer que todo el mundo lo tiene y cuestionar la forma en que piensa al respecto.

Muchas veces identificamos la discriminación racial solamente con las reacciones más agresivas de rechazo racista, pero como vemos en la definición, se manifiesta a través de otras muchas prácticas que la sociedad tiene asumidas como normales y que, de hecho, están provocando una desigualdad material en determinados grupos.

Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales. (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1969)

La discriminación se ha vuelto tan cotidiana que a veces no la percibimos; sin embargo, todos la hemos causado o recibido. De ahí nos resulta fundamental profundizar en el significado y las implicaciones de este fenómeno social que impide el ejercicio pleno de la inclusión, equidad, justicia y los derechos fundamentales en los integrantes de la comunidad de la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas).

En este sentido, la discriminación puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. (Zepeda J. R., 2004)

¿Qué es el Sesgo Inconsciente?

Hagamos un poco de memoria. Aunque a menudo se utiliza en un contexto negativo, la palabra sesgo significa simplemente una evaluación o creencia. Es decir, es posible tener un sesgo favorable o desfavorable. En otras palabras, se puede tener un sesgo positivo o negativo hacia un objeto, persona o concepto.

El sesgo, en sí mismo, es un término neutral. Pongamos por ejemplo estos tres colores: podría decir que tengo una predisposición hacia el rojo, o una predisposición hacia el azul. O quizás soy neutral hacia el amarillo. Todas esas afirmaciones podrían ser ciertas, y la mayoría de la gente estaría de acuerdo en que mis preferencias por el rojo sobre el amarillo o el azul no me convierten en una mala persona. Sencillamente, son mis preferencias, y probablemente no he hecho nada para controlarlas conscientemente. Por tanto, cuando decimos que nuestros procesos psicológicos son “implícitos” o “inconscientes”, nos referimos simplemente a algo que opera fuera de nuestra conciencia. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

El sesgo Implícito se refiere a las actitudes o estereotipos que mantenemos fuera de nuestra conciencia. El sesgo implícito NO se refiere a aquellas creencias de las que somos conscientes, pero que ocultamos o suprimimos para parecer no sesgados. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

¿Por qué merece la pena que consideremos el tema del sesgo implícito cuando hay tantas otras cuestiones que pueden afectar a nuestra búsqueda de la equidad y la justicia?

El sesgo implícito no es más que otra herramienta que poseemos para comprender cómo nuestros compromisos conscientes con la justicia y la equidad pueden verse alterados, incluso cuando las personas tienen las mejores intenciones. Pero lo más importante es que considerar el sesgo implícito no quita la importancia de abordar los casos explícitos o directos de discriminación. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

La capacidad de nuestro cerebro para establecer conexiones entre dos conceptos se conoce como aprendizaje asociativo. La mejor forma de hacerlo es a través del proceso de condicionamiento clásico. La mayoría de ustedes habrán visto u oído hablar del estudio original de condicionamiento clásico realizado con el científico Pavlov y sus perros. Cada vez que Pavlov les daba comida a sus perros, éstos empezaban a salivar, lo que constituía su respuesta automática. Posteriormente, hizo sonar una campana cada vez que presentaba la comida a los animales. Con el tiempo, después de ver estos dos estímulos juntos repetidamente, los perros acabaron mostrando la respuesta fisiológica de salivar cuando se tocaba la campana, incluso cuando no había comida alrededor: se formó la asociación. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Si bien este estudio clásico utiliza los ejemplos de comportamiento animal, todos hacemos lo mismo cuando nuestros cerebros intentan percibir y categorizar a las personas. Así, del mismo modo que los perros asociaron la campana con la comida, nosotros asociamos características como el liderazgo o la criminalidad con aspectos de la identidad de las personas como la raza o el género. Así, por ejemplo, dado que los directores generales de las grandes empresas han sido históricamente hombres de edad avanzada y de raza blanca, tal vez sea esta la primera imagen que se nos viene a la cabeza cuando pensamos en alguien con este cargo. Una de las cosas más interesantes de este estilo de aprendizaje es que las personas interiorizan las asociaciones a una edad temprana y son nuestras experiencias infantiles las que las arraigan en nuestra mente. Por eso, aunque tengamos creencias que valoren la equidad y el trato justo, podemos estar influidos implícitamente por los mensajes que ya hemos recibido. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Al igual que “sesgo”, el término “implícito” en sí mismo no es algo bueno o malo; es más, como nos basamos en procesos implícitos para movernos

eficazmente por el mundo. Así pues, por definición, el sesgo implícito no es más que nuestras evaluaciones o creencias, ya sean positivas o negativas, que pueden existir sin que nos demos cuenta. En consecuencia, si es cierto que nuestros sesgos pueden estar ocultos para nosotros, y no son necesariamente malos, ¿por qué hablamos de ellos? (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Para superar el sesgo inconsciente debemos tomar conciencia de su presencia, reflexionar sobre la naturaleza de los prejuicios, determinar cómo afecta nuestras ideas y luego comprometernos a implementar estrategias prácticas para contrarrestar el sesgo a través del cambio de comportamiento. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Según el Instituto Kirwan (Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity, 2012), “Estos sesgos, que incluyen evaluaciones tanto favorables como desfavorables, se activan involuntariamente y sin la conciencia o el control intencional del individuo”.

¿Cómo los sesgos inconscientes pueden afectar la vida personal y laboral?

Echemos un vistazo a cómo el sesgo implícito puede afectar a la contratación mediante un estudio publicado en 2019 por la Universidad de Pensilvania. Para este estudio, los investigadores crearon currículos falsos que transmitían claramente el género y la etnia de los candidatos. Cada responsable de contratación participante revisó y calificó los currículos falsos asignados al azar en función de cuánto les gustaba cada candidato falso y de la probabilidad de que ese candidato aceptara su oferta de trabajo. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Los resultados del estudio ponen de manifiesto los amplios efectos negativos de los sesgos implícitos, o inconscientes, sobre los candidatos femeninos y no blancos. En general, se comprobó que los empleadores participantes no estaban interesados en los candidatos femeninos y no blancos. No obstante, se encontraron pruebas de sesgo implícito contra las mujeres blancas y los hombres no blancos entre los empleadores que buscaban contratar candidatos con carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, o STEM. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

El estudio reveló que las empresas que contratan para puestos STEM valoran menos a los candidatos con nombres femeninos y no blancos que a los candidatos con nombres masculinos blancos. En promedio, un candidato femenino o no blanco con un promedio de notas de 4,0, o GPA, recibió la misma calificación que un hombre blanco con un GPA de 3,75. En promedio, no se encontró ninguna disparidad en cuanto a raza y género cuando los empleadores contrataban a estudiantes de humanidades, ciencias sociales y empresariales, lo que llevó a los autores a atribuir los resultados a un sesgo inconsciente, o implícito, al contratar para puestos STEM. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Por otra parte, los investigadores descubrieron que los empleadores valoraban mucho la calidad de las prácticas que los candidatos habían realizado antes de su último año de universidad. Así, los autores del estudio señalaron que los empleadores elegirían a un candidato con un GPA de 3,6 y unas prácticas prestigiosas frente a un candidato con un 4,0 que no tuviera ese tipo de experiencia. Con todo, las mujeres y los candidatos de raza no blanca recibieron menos crédito por las prácticas de prestigio en todos los campos en comparación

con los hombres blancos. Cuando se le preguntó por este hallazgo, uno de los autores del estudio dijo: “Las mujeres y las minorías solo obtuvieron aproximadamente la mitad del impulso que tendría un hombre blanco”. El investigador sospecha que uno de los motivos de este efecto es que los empresarios pueden suponer que las mujeres y los candidatos no blancos solo son seleccionados en prácticas de prestigio por motivos de diversidad, por lo que los empresarios consideran que las prácticas de prestigio son una señal de calidad menos fuerte si uno pertenece a un grupo infrarrepresentado. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Test de Asociación Implícita (TAI)

El TAI es gratuito y está disponible en línea. Nos permite conocer nuestros sesgos implícitos desde la comodidad y la privacidad de nuestra casa u oficina.

¿Cómo funciona el test?

El TAI mide la fuerza relativa de las asociaciones entre pares de conceptos. Empecemos con un ejemplo sencillo. Cada TAI tiene varios conjuntos de ensayos que le piden que haga varios emparejamientos. Digamos que si cada vez que se te pide que hagas un par de galletas, te piden que las combines con la leche, es probable que sea una tarea fácil que puedas completar rápidamente, ya que estos dos conceptos van a menudo juntos. Pero supongamos que cada vez que se te dé la indicación de pimienta y se te pida que la emparejes con galletas, o que emparejes sal y leche, probablemente te llevará más tiempo completar estas emparejamientos. La mayoría de las personas no tienen una asociación existente para la pimienta y las galletas, o la sal y la leche, por lo que esta tarea no se sentiría automática. Hacer estas asociaciones requeriría un

pensamiento deliberado y consciente, por lo que te llevaría más tiempo emparejarlas. (Project Implicit, 2011)

Es posible que también se cometan más errores al intentar emparejar estos conceptos de esta manera. Desde su debut en 1998, el TAI ha sido ampliamente estudiado. Como cualquier evaluación humana, no está exenta de limitaciones, pero el TAI ha superado muchas pruebas de su fiabilidad y validez. Esto significa que los resultados del TAI son estadísticamente significativos y no se deben simplemente al azar. (Project Implicit, 2011)

Podemos entender nuestros sesgos a través de:

- 1: Examinar nuestro comportamiento y
- 2: Observar cómo se activa nuestro cerebro mediante el uso de tecnología de imágenes. (Project Implicit, 2011)

¿Cómo abordar y hacer frente a los sesgos inconscientes?

Al igual que nuestros sesgos implícitos se aprendieron con el tiempo, podemos interrumpir este proceso con intención, atención y tiempo. Esto es así porque las conexiones neuronales entre nuestras asociaciones se hacen más fuertes a medida que asimilamos más información que confirma nuestros estereotipos o sesgos. Al prestar más atención a lo que estamos expuestos y tomar la decisión intencional de buscar experiencias que vayan en contra de nuestros sesgos, podemos interrumpir esta cadena automática de eventos, y esas conexiones físicas en nuestra mente pueden debilitarse. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Dos intervenciones: Mindfulness y el contacto intergrupar, han demostrado la capacidad no solo de detener la manifestación de estos sesgos, sino de alterar los sesgos implícitos que poseemos. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Entonces, ¿cómo lo hacemos? El primer paso es tomar conciencia de nuestros propios sesgos. En el módulo anterior, hablamos del Test de Asociación Implícita y de cómo se puede utilizar para medir las asociaciones implícitas. Hacer un TAI o varios es la mejor manera de identificar los sesgos que podemos tener. Ser consciente de nuestros propios sesgos es crucial porque no podemos resolver un problema sin saber cuál es. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

Después de conocer nuestros propios sesgos, podemos practicar el Mindfulness y la toma de perspectiva. Las investigaciones demuestran que éstas son algunas de las formas más eficaces de aumentar nuestro control cognitivo. El mindfulness puede mejorar nuestra capacidad personal para centrarnos plenamente en el presente, ser conscientes de lo que ocurre a nuestro alrededor y comprender cómo pueden experimentar el mundo los demás. La atención plena también puede ayudarnos a alinear nuestras asociaciones con nuestras creencias. (Kirwan Institute for the Study, 2020)

1.3 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA.

La esencia de esta investigación se desenvuelve en la discriminación inconsciente y como su impacto puede crear barreras en la comunicación e inclusión de la comunidad. El cómo los sesgos forman parte de nuestra programación mental a través de la asociación y la manera en la que la comunidad de la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas) la ha practicado. Al igual que presentar estrategias para disminuir su uso inconsciente.

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Para el desenvolvimiento de esta investigación se tomó como sujeto de estudio a la comunidad de la Universidad del Sureste (Centro de Enlace Educativo) del municipio de Pichucalco, Chiapas. Con la cantidad de:

Personal Directivo: 1

Personal Administrativo: 1

Personal Docente: 22

Alumnos de Semiescolarizado: 110

Alumnos de Escolarizado: 24

Por lo que el total de la población es de 158 miembros.

1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Qué tanta consciencia tiene la comunidad de la Universidad Del Sureste de Pichucalco, Chiapas, sobre las prácticas discriminatorias inconscientes?

¿Son los sesgos inconscientes la causa por la cual se rechazan a las personas en los diferentes grupos?

¿Qué lleva a la comunidad a no aceptar lo que por concepto no es igual a ellos?

¿Los sesgos inconscientes crean barreras para la ejecución de la inclusión, justicia y equidad en la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas)?

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo general:

Identificar y disminuir las prácticas discriminatorias inconscientes o los sesgos inconscientes en la comunidad de personal directivo, administrativos, docentes y alumnos de la Universidad del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas).

1.6.2 Objetivos específicos:

- Aplicación del Test de Asociación Implícita (TAI) para la identificación de los sesgos inconscientes en los individuos.
- Aumentar nuestro control cognitivo por medio del Mindfulness.

1.7 HIPÓTESIS

1.7.1 Hipótesis General

La presencia de los sesgos inconscientes es la causa de las prácticas discriminatorias en la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas).

1.7.2 Hipótesis Nula

La presencia de los sesgos inconscientes no es la causa de las prácticas discriminatorias en la Universidad Del Sureste (Centro de Enlace Educativo; Pichucalco, Chiapas).

1.8 REFERENCIAS

Armonizacion. (24 de enero de 2018). Obtenido de https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/LGBTTTI/Discriminacion/7Ley_LPD_Chis.pdf

asana. (17 de mayo de 2021). Obtenido de <https://asana.com/es/resources/unconscious-bias-examples>

CONAPRED. (Diciembre de 2008). Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/CONAPRED/conapred02.pdf>

Divem. (27 de octubre de 2017). Obtenido de <https://divem.accem.es/sesgo-inconsciente/>

GENDER LAB. (2019). Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/empresasegura/pdf/2-Sesgos%20inconscientes.pdf>

Kirwan, I. d. (29 de mayo de 2012). *The Ohio State University.* Obtenido de <https://kirwaninstitute.osu.edu/article/understanding-implicit-bias>

Ohio, I. K. (2020). *Aprendizaje Antisesgos para Empleados (ABLE).* Ohio. *Universidad Nacional de Cuyo.* (2005 de mayo de 2005). Obtenido de <https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/las-causas-principales-de-la-discriminacion>

Zepeda, J. R. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* Ciudad de México.

