

Diversidad e Inclusión: ampliar la mirada, transformar la práctica

Lic. Verónica Capurro

Universidad de Flores; Inmigrantes Digitales

<https://orcid.org/0009-0007-7074-803X>

Lic. Nehuén Sueiro Franco

Universidad de Flores

<https://orcid.org/0009-0001-8670-7909>

Lic. Laura Sussi

Universidad de Flores

<https://orcid.org/0009-0004-6106-4742>

Nota institucional

El presente trabajo forma parte de las producciones académicas derivadas de la 1.ª Jornada Institucional del Área Laboral, Organizacional y Comunitaria (ALOC 2025) de la Universidad de Flores. La actividad fue organizada y coordinada desde la Jefatura del Área ALOC, a cargo del Lic. Rodrigo Nicolás Montiel, con el propósito de visibilizar las distintas líneas de trabajo del área y fortalecer su identidad académica dentro de la carrera de Psicología.

Resumen

La formación en Psicología requiere revisar de manera crítica los marcos teóricos y profesionales desde los cuales se comprende, interviene y acompaña a las personas y colectivos sociales. La cátedra de Diversidad e Inclusión de la Universidad de Flores propone un abordaje ético, político y académico que interpela los prejuicios y sesgos que atraviesan tanto a la sociedad como al campo profesional. En el 1er Encuentro ALOC presentamos una exposición focalizada en dos estudios empíricos —Bertrand y Mullainathan (2003) y el “Matthew Effect” (Yale, 2017)— que funcionan como disparadores para reflexionar sobre el modo en que las etiquetas, representaciones y estructuras de poder moldean decisiones laborales, institucionales y clínicas. A partir de estos materiales, articulamos los fundamentos conceptuales de la cátedra (paradigmas, construcción social de la realidad, poder, representaciones

sociales, estereotipos y derechos humanos) con una propuesta pedagógica militante, que busca transformar los modos de ver, nombrar y hacer de los futuros psicólogos. Finalmente, retomamos el modelo de Sensibilidad Intercultural de Milton Bennett como herramienta para comprender el tránsito personal y profesional que implica pasar del sesgo a la inclusión. Esta memoria sistematiza la experiencia presentada, los contenidos abordados y las implicancias formativas para el área laboral, organizacional y comunitaria.

Palabras clave: Diversidad, inclusión, sesgos, formación profesional, práctica profesional inclusiva.

1. Introducción

La propuesta del 1er Encuentro ALOC nos ofreció un espacio valioso para compartir la perspectiva de la cátedra de Diversidad e Inclusión y abrir un diálogo con estudiantes y docentes acerca de cómo formamos profesionales de la Psicología capaces de intervenir en escenarios complejos y diversos. Nuestra participación tuvo como propósito invitar a revisar las maneras en que imaginamos la práctica profesional, los sujetos con los que trabajamos y las categorías que organizan nuestra percepción. La pregunta que nos guió fue: **¿qué lugar ocupa la diversidad en nuestra formación y qué efectos tienen nuestros sesgos en la práctica psicológica?**

En un segundo momento, articulamos los contenidos centrales de la cátedra con dos estudios empíricos que permiten problematizar cómo operan los prejuicios tanto en procesos sociales macro como en decisiones clínicas o institucionales. La exposición también recuperó la trayectoria política y académica de la cátedra, consolidada desde 2016 y fundamentada en un compromiso activo con los derechos humanos, la discapacidad, el acceso a la salud, el feminismo y la diversidad sexual.

2. Activación reflexiva: imaginar la práctica para reconocer sesgos

Iniciamos la exposición proponiendo un ejercicio de imaginación profesional. Invitamos a las y los estudiantes a proyectarse en su futuro laboral:

- **¿A quiénes imaginan acompañando?**

- ¿Qué cuerpos, identidades, trayectorias o modos de vida aparecen primero en esa imagen?
- ¿Qué emociones surgen ante lo desconocido o lo diferente?

Este disparador tuvo una función específica: situar la diversidad no como un contenido externo o accesorio, sino como un **punto ciego estructural** que organiza las expectativas profesionales. Al interpelar la propia imaginación, emergen tensiones, omisiones y prejuicios implícitos que operan incluso antes del encuentro clínico, comunitario u organizacional.

La propuesta pedagógica de la cátedra se apoya precisamente en este gesto inicial: **trabajar sobre los supuestos que moldean nuestras percepciones**, haciendo visible aquello que suele permanecer naturalizado. Reconocer estos filtros es un paso fundamental para construir prácticas psicológicas sensibles, inclusivas y comprometidas con la complejidad social contemporánea.

3. Los sesgos en acción: dos investigaciones clave

3.1. Caso 1: Bertrand y Mullainathan (2003). *“Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal?”*

Este estudio fue central en nuestra exposición porque ofrece una demostración directa de cómo operan los sesgos estructurales en decisiones aparentemente objetivas. Más de 5.000 currículums idénticos fueron enviados a ofertas laborales; la única variable que se modificó fue el nombre de los postulantes. Los nombres percibidos socialmente como “blancos” recibieron un **50% más de llamados** que aquellos asociados a identidades afroamericanas.

El hallazgo es contundente: **los prejuicios pueden influir incluso cuando quienes toman decisiones creen estar actuando con neutralidad.**

Durante el intercambio con estudiantes, propusimos preguntas para pensar equivalentes locales:

- ¿Qué nombres, identidades o trayectorias “tienen más posibilidades” en nuestro país?
- ¿Qué rasgos funcionan como marcadores de credibilidad, competencia o “normalidad”?
- ¿Cómo operan las presunciones de confiabilidad o falta de confianza según el grupo social del que proviene una persona?

El ejercicio de localización permitió analizar cómo los estereotipos vinculados a clase, etnia, género, edad, corporalidad o territorio condicionan también el campo laboral argentino.

3.2. Caso 2: Yale University (2017). “The Matthew Effect in Mental Health”

Este estudio examinó cómo los antecedentes psiquiátricos —cuando están disponibles— influyen en diagnósticos y pronósticos realizados por profesionales de salud mental. Dos grupos recibieron exactamente el mismo caso clínico; a uno se le agregó la información de un “*antecedente psiquiátrico*”. Las diferencias fueron significativas: quienes recibieron ese dato formularon diagnósticos más graves y estimaron tratamientos más prolongados.

Este experimento permitió abrir la reflexión sobre la **dimensión profesional del sesgo**. Cuando una etiqueta antecede al encuentro, modifica la escucha y orienta la interpretación. Interferencias como estas pueden condicionar trayectorias, restringir derechos e incluso limitar el acceso a intervenciones efectivas.

Las preguntas que propusimos fueron:

- **¿Cómo influye una etiqueta en la escucha clínica o institucional?**
- **¿Qué sucede cuando la diferencia llega antes que la persona?**
- **¿Qué herramientas necesitamos para desarmar estas operaciones perceptivas?**

Ambos estudios funcionaron como dispositivos pedagógicos para mostrar que el sesgo no es un problema individual, sino **sistémico**, y por lo tanto requiere ser trabajado desde una perspectiva crítica y situada.

4. Fundamentos conceptuales de la cátedra

Ambos estudios funcionaron como dispositivos pedagógicos para mostrar que el sesgo no es un problema individual, sino **sistémico**, y por lo tanto requiere ser trabajado desde una perspectiva crítica y situada.

4.1. Paradigmas como estructuras de pensamiento

Retomamos a Kuhn (1962) para problematizar cómo los paradigmas orientan no sólo la investigación científica, sino también las prácticas institucionales y profesionales. Los paradigmas definen qué se considera “real”, “válido” o “normal”, y determinan qué experiencias quedan invisibilizadas o deslegitimadas. Reconocer esta dimensión permite cuestionar las supuestas neutralidades de la práctica psicológica y sus efectos en la producción de conocimiento.

4.2. Diversidad como construcción sociohistórica

Definimos la diversidad no como un dato biológico ni como una suma de diferencias individuales, sino como un **conjunto de diferencias que adquieren sentido dentro de relaciones de poder**. El enfoque interseccional —que articula género, etnia, clase, edad, discapacidad, sexualidad e identidad territorial— resulta fundamental para comprender cómo se configuran las desigualdades contemporáneas y cómo se distribuyen privilegios y opresiones.

4.3. La construcción social de la realidad

Desde Berger y Luckmann (1966) retomamos la idea de que las categorías sociales —salud/enfermedad, normalidad/anormalidad, dependencia/autonomía— son productos históricos. Estas categorías orientan la percepción profesional: condicionan diagnósticos, decisiones institucionales y prácticas cotidianas. Entender su carácter construido permite habilitar intervenciones más sensibles a la diversidad de experiencias humanas.

4.4. Poder, normalización y producción de subjetividad

A partir de Foucault, analizamos cómo los discursos psi producen marcos de normalización que regulan cuerpos, conductas e identidades. La psicología, cuando no revisa críticamente sus supuestos, puede convertirse en un agente de reproducción de desigualdades bajo la apariencia de neutralidad técnica.

Este eje invita a pensar cómo se generan subjetividades y cómo operan los mecanismos de inclusión y exclusión.

4.5. Representaciones sociales, prejuicio y estereotipos

Retomando a Moscovici y a Aguilar-Morales, trabajamos las nociones de representación social, estereotipo, prejuicio y discriminación para comprender cómo se configuran estructuras cognitivas que ordenan la experiencia cotidiana. Los ejemplos discutidos en clase —y los estudios presentados en el encuentro— muestran que estas estructuras pueden condicionar intervenciones clínicas, educativas, laborales y comunitarias, incluso cuando los profesionales no son conscientes de ello.

4.6. Derechos humanos e inclusión

Finalmente, recuperamos la perspectiva de derechos como horizonte normativo y político que orienta la práctica psicológica. La inclusión es inseparable de la dignidad humana, la participación social y la igualdad de oportunidades. No se trata solo de eliminar barreras, sino de revisar las estructuras que producen desigualdad y promover condiciones que permitan a todas las personas ejercer plenamente sus derechos.

5. Nuestra posición pedagógica

La cátedra de Diversidad e Inclusión se sostiene en un posicionamiento ético y académico que orienta tanto la selección de contenidos como las propuestas de enseñanza. Su propósito no es únicamente transmitir información, sino favorecer procesos de reconocimiento personal, institucional y colectivo que permitan comprender la complejidad de las prácticas profesionales actuales.

La orientación de la cátedra se fundamenta en trayectorias profesionales y personales atravesadas por experiencias donde la psicología, en determinados contextos, reprodujo desigualdades en lugar de contribuir a su transformación. Reconocemos que la disciplina tiene antecedentes de patologización de identidades y de adhesión a marcos normalizadores. En este sentido, entendemos la docencia como un espacio de **formación y actualización permanente** en temáticas como discapacidad, diversidad sexual,

salud mental y derechos humanos, cuyos nuevos paradigmas promueven el desarrollo de prácticas profesionales más justas y contextualizadas.

Asimismo, sostenemos que la formación universitaria se enriquece mediante el diálogo con actores del sistema de protección de derechos. Por ello, promovemos la articulación con organizaciones sociales y comunitarias, que constituyen **aliados relevantes** para el ejercicio profesional y aportan perspectivas situadas que amplían la comprensión de los procesos de inclusión.

Nuestro objetivo es contribuir a la formación de profesionales capaces de reconocer sus propios marcos de referencia, analizar críticamente sus intervenciones y asumir un compromiso activo con la promoción de la igualdad, la accesibilidad y el respeto por los derechos humanos. Consideramos que este enfoque fortalece el rol de la psicología en la construcción de instituciones más inclusivas y democráticas.

6. Del sesgo a la sensibilidad: el modelo de Bennett

Para el cierre de la exposición retomamos el Modelo de Sensibilidad Intercultural de Milton Bennett, que ofrece un marco conceptual útil para comprender cómo las personas transitan desde posiciones etnocéntricas hacia posiciones etnorelativas en su manera de percibir y vincularse con la diferencia cultural.

El modelo describe seis etapas de desarrollo:

- **Negación**
- **Defensa**
- **Minimización**
- **Aceptación**
- **Adaptación**
- **Integración**

Este enfoque permite entender que la inclusión no constituye un estado fijo, sino un proceso dinámico. Cada estudiante y cada profesional atraviesa este recorrido de manera singular, y es responsabilidad de la formación universitaria generar condiciones que acompañen y orienten ese tránsito.

En este marco, la cátedra trabaja para promover experiencias pedagógicas que favorezcan avances en este proceso, a través de:

- **Fundamentación teórica rigurosa**
- **Análisis crítico de situaciones reales y contextuales**
- **Identificación de actores, instituciones y sistemas que intervienen en la producción de desigualdades**
- **Diseño de intervenciones profesionales con perspectiva inclusiva y enfoque de derechos**

Entendemos que la inclusión se aprende en la práctica, en el encuentro con otros y en la reflexión sobre ese encuentro. Supone cuestionar miradas únicas, incorporar la complejidad social y sostener un compromiso ético con la diversidad humana.

7. Conclusión

La memoria presentada en este artículo retoma la intervención realizada en el 1.er Encuentro ALOC y sistematiza el enfoque desde el cual concebimos la formación universitaria en diversidad e inclusión. Formar psicólogas, psicólogos y psicologues capaces de intervenir en contextos heterogéneos exige revisar críticamente las nociones de normalidad, diferencia, poder y derechos que orientan la práctica profesional.

Los estudios analizados, los marcos conceptuales abordados y la propuesta pedagógica desarrollada apuntan a consolidar una práctica psicológica reflexiva, situada y comprometida con la transformación social. Una psicología que amplíe horizontes en lugar de restringirlos; que habilite identidades en lugar de regularlas; que genere condiciones de participación en lugar de reproducir exclusiones.

Sostenemos que la universidad tiene la responsabilidad indelegable de formar profesionales capaces de reconocer sus sesgos, revisar sus privilegios y asumir un compromiso activo con la justicia social y los derechos humanos. Ese es el propósito que orienta nuestra cátedra y el aporte que buscamos realizar al campo laboral, organizacional y comunitario.

Referencias

- Aguilar-Morales, J. E. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. Manual Moderno.
- Bennett, M. J. (1993). *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity*. En R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21–71). Intercultural Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI Editores.
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions*. University of Chicago Press.
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. En R. Farr & S. Moscovici (Eds.), *Social representations* (pp. 3–69). Cambridge University Press.
- Yale University. (2017). *The Matthew Effect in Mental Health: How psychiatric history influences diagnostic decision-making*. Yale School of Medicine.