

Estigma, prejuicio y motivación para la inclusión

El estigma implica desvalorización de una identidad en un contexto; el prejuicio comprende actitudes hacia grupos, y la motivación para su reducción distingue razones autónomas y controladas.

Autoría: EDUFISICA

Publicación: 2026-10-13

Versión del contenido: 2026-10-13

Módulo: Cultura, inclusión y ética social

Nivel propuesto: Intermedio

Lectura estimada: 24 min · 5099 palabras de cuerpo

Resumen

Estigma, prejuicio y discriminación describen objetos relacionados que necesitan evidencias distintas. Esta lectura examina mensajes internalizados, exclusión y necesidades psicológicas desde el capítulo general de Ryan y Moore. Legate y Weinstein aportan una comparación laboral sobre motivación autónoma y controlada, defensividad, elección, razones, orientación y relación. Las autoras conservan matices sobre responsabilidad y sanciones. Los experimentos y estudios policiales se presentan con sus diseños; la encuesta de 34.529 integrantes no se transforma en una prueba deportiva. Hanrahan y el capítulo de salud mental aportan contrastes explícitos sobre consulta, sensibilización y ayuda en deporte. Conocimiento, intención, asistencia y resultados clínicos permanecen separados. La lectura identifica propuestas y preguntas abiertas, sin atribuir eficacia deportiva a bases generales ni exigir revelación de identidad.

Palabras clave: estigma; prejuicio; discriminación; motivación autónoma; motivación controlada; ostracismo; inclusión; salud mental deportiva

<https://edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/estigma-prejuicio-y-motivacion-para-la-inclusion.html>

Tres objetos que necesitan evidencia



La relación entre ellos no constituye una secuencia inevitable.

[Inferencia] Elaboración original de EDUFISICA. Distinción conceptual entre condición social, actitud y conducta. La figura no propone que una produzca inevitablemente las otras ni clasifica personas. Base: Ryan y Moore; Legate y Weinstein [1, 2].

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: William S. Ryan y Annabelle Moore (2023); Nicole Legate y Netta Weinstein (2023).

Estigma, prejuicio y discriminación: objetos relacionados

El estigma es una condición social por la que una característica marca a una persona como diferente y desvalorizada. El prejuicio incluye actitudes negativas hacia un grupo y sus integrantes; la discriminación se expresa en un trato desigual ligado a la pertenencia a un grupo. Son objetos relacionados, pero no idénticos. William S. Ryan y Annabelle Moore sitúan el estigma dentro del contexto social, mientras Nicole Legate y Netta Weinstein estudian las razones para comprometerse con la reducción de prejuicios en organizaciones laborales. La pregunta central es cómo se relacionan estos procesos y qué permite afirmar la evidencia al compararlos con deporte y salud mental. [\[1\]\[2\]](#)

Una diferencia de identidad no constituye por sí sola estigma. La desvalorización dentro de un contexto es parte de su definición. Ryan y Moore distinguen además visibilidad, posibilidades de ocultamiento y atribuciones de control sobre la característica. Esas dimensiones pueden cambiar cómo se vive una interacción. Sus resultados generales no describen automáticamente lo que sucede en todos los equipos deportivos, ni permiten inferir sufrimiento individual a partir de pertenencia a un grupo. [\[1\]](#)

Legate y Weinstein recuerdan que no existe una correspondencia exacta entre actitud y conducta. Una organización puede intentar limitar prácticas discriminatorias y, a la vez, estudiar las actitudes que las sostienen. Esta distinción importa para evaluar resultados: una respuesta más favorable en una medida de actitud no demuestra por sí sola igualdad de participación; una conducta ajustada a una regla no informa completamente de las razones para cumplirla. ^[2]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. En un equipo se deja de utilizar una expresión despectiva después de una norma, pero algunos integrantes siguen pensando que ciertos compañeros no pertenecen al grupo. Cambió una conducta observable; permanecen preguntas sobre actitudes, experiencias de desvalorización y motivos de cumplimiento. La figura de tres vértices separa esos objetos sin convertirlos en etapas inevitables. Su equivalencia textual es pedir información sobre lo que se piensa, lo que se hace y cómo se trata socialmente una identidad antes de reunirlos todo bajo una misma conclusión.

Cómo una actitud social puede dirigirse hacia uno mismo

Ryan y Moore distinguen adoptar actitudes negativas hacia otros de aplicarlas a la identidad propia. Dentro de la literatura de estigma, autoestigma o estigma internalizado se refiere a la segunda situación. Una persona puede aprender una actitud social acerca de un grupo sin pertenecer a él; cuando pertenece y utiliza esa actitud para valorarse, el objeto cambia. La distinción permite estudiar quién adopta el mensaje, hacia quién lo dirige y qué consecuencias se observan. ^[1]

El capítulo examina la formación de identidad como integración de experiencias, roles y características dentro del sentido de sí mismo. Esa integración ocurre bajo influencias personales y oportunidades culturales. Los mensajes que definen algunas identidades como aceptables y otras como indeseables pueden dificultarla. La explicación general no propone que todas las personas adopten del mismo modo esos mensajes. Tampoco identifica un recorrido fijo desde escuchar una desvalorización hasta desarrollar autoestigma. ^[1]

La consideración condicionada aparece como un proceso relevante. Cuando la aceptación se comunica como dependiente de cumplir determinadas expectativas, la valoración propia puede volverse contingente. Los autores relacionan ese patrón con presión interna para mostrar u ocultar partes de uno mismo y con actitudes hacia identidades socialmente devaluadas. Son relaciones revisadas desde la autodeterminación, no una explicación clínica suficiente de una persona ni una atribución causal a su familia a partir de una conversación. ^[1]

El mismo entorno familiar puede transmitir mensajes de apoyo y mensajes de control. Ryan y Moore señalan que compartir una identidad puede facilitar respuestas positivas frente a desvalorizaciones sociales; también puede acompañarse de

expectativas restrictivas sobre cómo debe expresarse esa identidad. El capítulo relata investigación sobre familias y otras relaciones, conservando diferencias entre grupos y contextos. La pertenencia compartida no permite deducir automáticamente el tipo de apoyo disponible. ^[1]

El estudio de Hill y colaboradores reseñado por Ryan y Moore examinó a progenitores inmigrantes chinos de primera generación y sus hijos adolescentes mediante un enfoque diádico prospectivo. Tres años después recogió información sobre estudios y aspiraciones profesionales. Encontró correlación entre generaciones en racismo internalizado y relaciones con elecciones profesionales. Los autores plantearon que incluso estereotipos aparentemente positivos pueden restringir expectativas. El resultado conserva familia, identidad y trayectoria educativa: no demuestra transmisión inevitable ni describe decisiones de deportistas. Aporta una comparación sobre cómo un mensaje compartido puede relacionarse con oportunidades y motivos. ^[1]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Un deportista escucha repetidamente que solicitar ayuda es incompatible con ser fuerte y empieza a juzgar su propia necesidad de apoyo con esa idea. El ejemplo ilustra una posible aplicación de un mensaje hacia sí mismo; no demuestra cómo se desarrolló esa valoración. Para comprenderla habría que conocer experiencias, relaciones y significados concretos. El capítulo deportivo de salud mental considera urgente estudiar el estigma desde la perspectiva del atleta, especialmente en jóvenes, y conserva esa cuestión como una necesidad de investigación. ^[4]

Ser excluido y excluir: procesos que no son iguales

El ostracismo consiste en una forma de exclusión que afecta a la participación en una relación. Ryan y Moore revisan experimentos con Cyberball, un juego virtual de intercambio de pelota en el que participantes creen interactuar con otras personas. El procedimiento permite comparar inclusión y exclusión mediante agentes programados. La evidencia se refiere a esas condiciones experimentales; una pelota virtual no reproduce por completo un vestuario, un centro de trabajo o una historia prolongada de discriminación. ^[1]

El capítulo sitúa la exclusión dentro de procesos de frustración de necesidades. Para quien queda fuera, la conexión y pertenencia se restringen directamente. Otros estudios revisados examinan autonomía y competencia. Conviene conservar la diferencia entre una propuesta general acerca de necesidades y el patrón de un experimento específico: no todas las condiciones mostraron idénticos resultados para las tres necesidades. ^[1]

Legate y colaboradores estudiaron también a quien recibe la instrucción de excluir. En el primer experimento de 2013 compararon excluir a otro jugador, repartir por

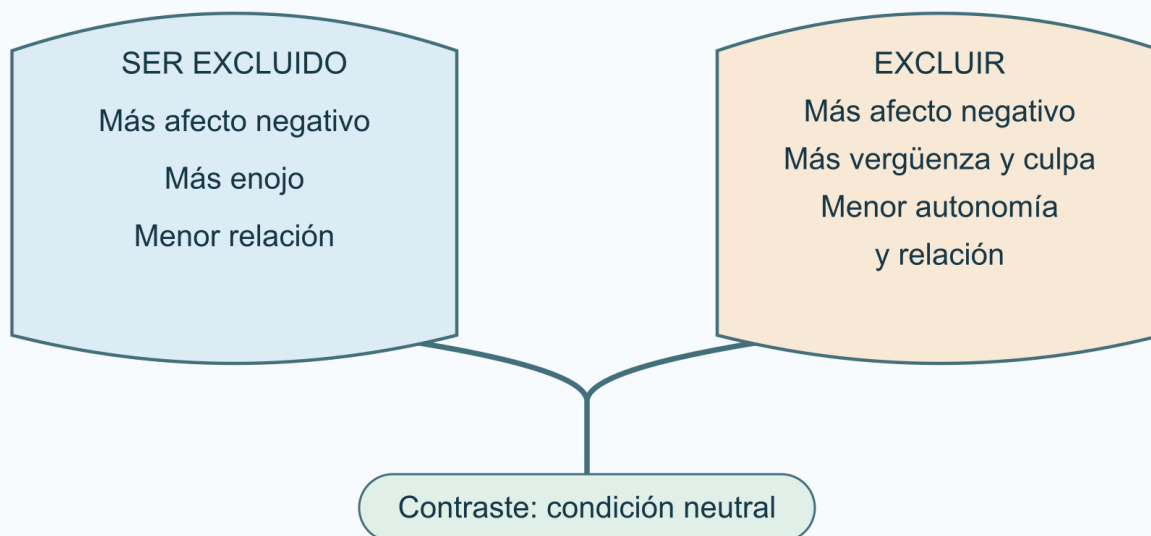
igual siguiendo una instrucción y jugar sin instrucciones específicas. Quienes excluían comunicaron menor satisfacción de autonomía, menor relación y más afecto negativo. El estudio controló valores iniciales y examinó mediación. La situación mostraba costes psicológicos de actuar bajo aquella instrucción; no demuestra que quien discrimina siempre experimente el mismo coste ni que este equivalga al daño de quien recibe la exclusión. ^[1]

En un segundo experimento, excluir y ser excluido se compararon con una condición neutral. Ambas condiciones se acompañaban de más afecto negativo. La vergüenza y la culpa eran mayores específicamente entre quienes excluían; el enojo, entre quienes eran excluidos. La frustración de autonomía apareció solo en la condición de quien excluía respecto a neutral, mientras la de relación apareció en ambas. Mantener ese patrón evita resumir todo como una misma respuesta psicológica. ^[1]

El capítulo presenta después investigaciones de 2021 que examinaron experiencias diarias y recuerdos de exclusión. En una comparación experimental, se pidió recordar exclusión bajo presión, exclusión percibida por el participante como justificada, haber sido excluido o una interacción significativa. El recuerdo de exclusión justificada también se acompañaba de costes de bienestar mediante necesidades respecto a la interacción significativa. El procedimiento estudia recuerdos y condiciones específicas. No determina si una conducta fue moralmente justificable ni convierte ese recuerdo en observación directa de una interacción deportiva. La diferencia entre procedimiento y acontecimiento ayuda a interpretar qué se comparó. ^[1]

[Inferencia] La figura de ramas de exclusión organiza condiciones y resultados distintos, sin medir gravedad moral ni distribuir responsabilidades. Una lectura deportiva podría formular preguntas sobre experiencias de pertenencia o presión para apartar a otro integrante. Para afirmar que esos mecanismos operan del mismo modo en un equipo haría falta estudiarlo allí. Los experimentos generales aportan una comparación que permite distinguir posiciones y medidas; no proporcionan un diagnóstico ni una demostración deportiva automática.

Ramas de una comparación experimental



Segundo experimento de Legate y colegas, 2013; sin magnitudes.

[Inferencia] Elaboración original de EDUFISICA. Resumen cualitativo del segundo experimento de Legate y colaboradores de 2013 reseñado por Ryan y Moore. Las posiciones no representan igualdad de daño ni respuestas universales; las necesidades mostraron patrones diferentes. Base general, sin traslado causal al deporte [1].

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: William S. Ryan y Annabelle Moore (2023).

La cantidad de motivación no explica sus razones

Legate y Weinstein utilizan motivación autónoma para describir razones alineadas con valores, creencias e identidades reconocidos como propios. Una persona comprometida de ese modo considera importante reducir prejuicios y entiende el cambio como congruente con quien quiere ser. La motivación controlada remite a presiones: evitar desaprobación, culpa, vergüenza o consecuencias impuestas. La distinción examina por qué se actúa, no únicamente cuánto esfuerzo se observa. [2]

Dos personas pueden mostrar la misma conducta pública y razones diferentes. Una evita un comentario porque entiende que desvaloriza a otros; otra lo evita porque teme una sanción. Este contraste conceptual no significa que la conducta de la segunda carezca de relevancia. Permite preguntar por estabilidad, generalización y condiciones de cumplimiento. El capítulo diferencia cambios sostenidos por apropiación del valor de otros que dependen más de presiones situacionales. [2]

Las investigaciones de Legault y colaboradores reseñadas por las autoras relacionan motivación autónoma con menos prejuicio implícito y explícito, menor ansiedad interracial y afecto menos negativo hacia otros grupos. También revisan regulación del prejuicio cuando disminuyen recursos de autorregulación. Estas relaciones se

conocen a través del capítulo general. No prueban que identificar una razón autónoma en una entrevista deportiva permita predecir una respuesta específica en toda situación. ^[2]

El contenido de una meta y la regulación de una acción son preguntas distintas. Ryan y Moore revisan asociaciones entre metas extrínsecas, competencia interpersonal, orientación de dominancia social y prejuicio racial. Esa discusión sobre contenidos de metas no equivale a afirmar que cualquier competición deportiva produce prejuicio. Tampoco convierte en autónoma una acción solo porque utiliza vocabulario de inclusión. Hay que conocer qué valor reconoce la persona y qué presiones experimenta. ^{[1][2]}

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Un integrante de un club asiste a una actividad sobre inclusión porque la considera importante; otro participa para no recibir críticas del grupo. La asistencia es un dato común y las razones merecen información separada. Una evaluación puede estudiar ambas sin clasificar moralmente a las personas mediante una etiqueta de motivación. La pregunta acerca del proceso sigue abierta: qué condiciones ayudan a comprender y asumir el valor del cambio y qué efectos se observan después.

Defensividad, amenaza y posibilidad de examinarse

Hablar de prejuicios puede amenazar la imagen que una persona tiene de sí misma. Legate y Weinstein explican que reconocer una actitud negativa puede entrar en conflicto con considerarse alguien justo. La expectativa de mostrarse libre de sesgos también puede dificultar que se expresen dudas o dificultades. Las autoras distinguen esta defensividad de la mera ausencia de información: recibir más datos no garantiza que alguien pueda examinarlos sin sentirse atacado. ^[2]

El capítulo propone un clima abierto y no humillante para facilitar ese examen. Tomar la perspectiva de la persona y evitar presión o vergüenza se presentan como estrategias para reducir defensividad. Reconocer una emoción o dificultad no implica confirmar la actitud prejuiciosa. El objeto es favorecer una conversación en la que pueda revisarse una interpretación, manteniendo el problema de trato desigual que se intenta abordar. ^[2]

La resistencia puede adoptar formas diferentes. Algunas personas no consideran relevante el problema; otras sienten que la iniciativa acusa o impone una identidad. Las autoras discuten la posibilidad de respuestas de desafío, incluso actuar en dirección opuesta a la petición. El capítulo relaciona ese planteamiento con experimentos en los que mensajes controladores aumentaban actitudes prejuiciosas frente a una condición neutral. El efecto pertenece a esos estudios, no a cualquier límite organizativo ni a toda reacción crítica ante una formación. ^[2]

Ryan y Moore añaden una perspectiva distinta: quien recibe estigma puede anticipar rechazo después de experiencias repetidas de exclusión. Esa expectativa no debe confundirse con la defensividad de quien examina sus propios prejuicios. Ambas experiencias pueden aparecer en una interacción, pero tienen posiciones y antecedentes diferentes. Distinguir las evita atribuir al grupo desvalorizado la responsabilidad de facilitar el cambio de quienes lo tratan de manera desigual. ^[1]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. En una reunión, una persona rechaza discutir un comentario porque se siente acusada; otra duda en contar cómo lo vivió porque anticipa nuevas burlas. Una intervención que llamara a ambas respuestas «resistencia» perdería sus diferencias. El ejemplo permite formular preguntas sobre seguridad para hablar, responsabilidad por conductas y significado de la conversación. No establece un procedimiento validado para resolver el conflicto ni exige que quien sufrió el trato lo explique públicamente.

Elección, responsabilidad y consecuencias

Apoyar la elección, en el capítulo laboral, no significa permitir a los empleados decidir si pueden discriminar. Legate y Weinstein señalan expresamente que la organización no puede ofrecer esa opción. La elección pertinente se refiere al modo en que la persona asume los esfuerzos de reducción del prejuicio: puede respaldar su propósito o limitarse a cumplir una política. Una obligación objetiva y una experiencia subjetiva de adhesión son objetos diferentes. ^[2]

Este matiz ayuda a interpretar el apoyo a la autonomía. Las autoras consideran razonable imponer consecuencias ante conductas prejuiciosas y advierten que la ausencia de respuesta puede comunicar tolerancia organizativa. Su argumento motivacional intenta mejorar la manera de abordar e internalizar los esfuerzos de cambio; no propone abandonar políticas, formación o sanciones. La conclusión del capítulo conserva explícitamente esa posición. ^[2]

La presión y la vergüenza tampoco se presentan como mecanismos con efectos idénticos en todos los casos. El texto revisa dificultades que pueden generar y, a la vez, considera matices acerca de rendición de cuentas, culpa y consecuencias. En una investigación citada sobre ciberacoso, las amenazas de castigo se relacionaron con menos acoso, mientras intentos de regularlo mediante culpa y vergüenza tuvieron otro patrón. Las autoras plantean combinar expectativas altas y consecuencias razonables con apoyo a necesidades. Son resultados y propuestas situados, no un algoritmo disciplinario. ^[2]

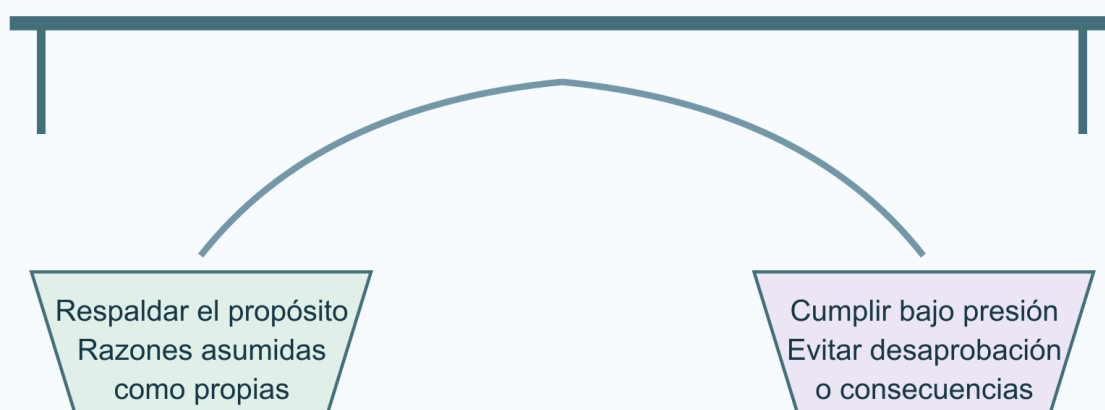
[Inferencia] En una comparación deportiva, puede separarse la conducta que una organización establece como inaceptable de las razones que cada integrante tiene para respetar ese límite. La figura de límite y adhesión muestra un borde común para el trato y varias razones posibles debajo. No prescribe sanciones, determina reglas

actuales ni presenta eficacia de una política deportiva. Hace visible que motivar el compromiso y responder ante una conducta son preguntas relacionadas, pero no intercambiables.

Hanrahan examina además la responsabilidad de la psicología deportiva ante estructuras de trato desigual. Esa discusión permite conservar el nivel institucional junto al individual. Trabajar sobre motivos de una persona no sustituye preguntar cómo responde la organización, del mismo modo que una política escrita no demuestra por sí sola que las actitudes o experiencias hayan cambiado. ^{[3][2]}

Límite y adhesión al propósito

Límite común: el trato discriminatorio no se ofrece como opción



Misma conducta observable; razones que se estudian aparte.

Apoyo a la autonomía y responsabilidad son preguntas relacionadas.

[Inferencia] Elaboración original de EDUFISICA. Organizador de elección subjetiva y responsabilidad. Legate y Weinstein distinguen asumir el valor de una política de cumplirla por presión y no proponen abandonar sanciones o políticas. Comparación laboral; no algoritmo deportivo [2].

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Nicole Legate y Netta Weinstein (2023).

Una razón significativa necesita conexión con la experiencia

Una explicación significativa puede ayudar a comprender el propósito de un esfuerzo de cambio. Legate y Weinstein distinguen ofrecer una razón de transmitir una demanda sin explicación. El argumento es que reconocer importancia y finalidad permite debatir el valor de la acción y relacionarlo con motivos propios. Una razón que parece prefabricada, desactualizada o alejada de la experiencia puede tener un significado distinto de otra que la persona considera legítima. ^[2]

Las autoras proponen atender también a quien comunica esa explicación. Su legitimidad y sinceridad percibidas forman parte de cómo se recibe. No basta con

añadir una frase sobre inclusión y asumir que el valor quedó internalizado. La respuesta depende de la conexión que se construye entre problema, propósito y realidad de las personas implicadas. El capítulo presenta estas condiciones como parte del razonamiento sobre motivación, no como una prueba de eficacia para cualquier mensaje. [2]

Activar valores inclusivos es otra estrategia del marco laboral. Los valores se entienden como principios que pueden orientar acciones en situaciones distintas. Las autoras proponen explorar cómo la reducción de prejuicios encaja con valores importantes y cómo algunas actitudes o conductas pueden entrar en tensión con ellos. Esta comparación requiere conocimiento de lo que la persona reconoce como propio; no consiste en asignarle desde fuera una identidad moral que deba repetir. [2]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Un entrenador afirma valorar el trato justo, pero utiliza bromas que dejan a un grupo al margen. Examinar esa tensión podría abrir una pregunta sobre el significado de justicia en situaciones concretas. El ejemplo no demuestra que expresar el valor cambie automáticamente la conducta. También quedan preguntas sobre normas del equipo, reacciones de otros integrantes y oportunidades para revisar lo que se hace.

La distancia entre valor declarado y acción observada forma parte de la evaluación. Una persona puede comprender una explicación y todavía necesitar habilidades, relaciones y condiciones para actuar de otra manera. El marco del capítulo trata esas estrategias como complementarias. Esa articulación conserva autonomía, competencia y relación como procesos distintos, evitando que un único discurso de valores represente todo el trabajo de cambio. [2]

Escuchar a la persona sin confirmar el prejuicio

Tomar la perspectiva de quien se intenta motivar puede parecer contradictorio cuando se cuestionan sus actitudes. Legate y Weinstein aclaran la diferencia: comprender frustración, esfuerzo o ambivalencia no equivale a aprobar el prejuicio. Las personas pueden querer actuar de manera justa y, al mismo tiempo, temer distanciarse de compañeros, afrontar incomodidad o asumir una tarea que consideran adicional. Reconocer esas tensiones permite conocer el proceso motivacional que una demanda simple podría ocultar. [2]

El capítulo incluye también la perspectiva de integrantes de minorías que pueden estar cansados de iniciativas formales sin cambios en el clima. Esa experiencia no se trata como falta de compromiso con la inclusión. Ayuda a distinguir cansancio ante una propuesta particular de rechazo a su propósito. Las autoras sitúan estas reacciones dentro de expectativas y experiencias previas con la organización. [2]

Ryan y Moore reseñan estudios de Itzhakov y colaboradores sobre escucha atenta, empática y no juzgadora en conversaciones acerca de actitudes prejuiciosas. Los resultados relatados comparaban condiciones de escucha y examinaban introspección, apertura al cambio y respaldo de actitudes. La intención era reducir amenaza sin afirmar el prejuicio. Son estudios generales; no una técnica demostrada con equipos deportivos ni una razón para responsabilizar a quienes reciben discriminación de escuchar a quien la ejerce. ^[1]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Una persona expresa temor a perder vínculos si cuestiona bromas habituales. Escuchar ese temor aporta información sobre relación y presión social; no convierte las bromas en aceptables. La comparación permite mantener dos objetos: qué dificultad vive la persona y qué conducta necesita examinarse. Para valorar un cambio posterior habría que observar lo ocurrido, sin asumir que una conversación respetuosa ya transformó actitudes o prácticas.

La escucha cobra sentido dentro de un conjunto de condiciones. Puede facilitar información y revisar interpretaciones, pero no reemplaza orientación, responsabilidad ni oportunidades para actuar. El marco laboral propone que esas estrategias se refuercen entre sí. Su transferencia a un contexto deportivo seguiría siendo una pregunta que requiere conocer población, organización y resultados propios. ^[2]

Querer cambiar y saber cómo hacerlo

Reconocer un problema no proporciona automáticamente habilidades para responder. Legate y Weinstein relacionan el apoyo a la competencia con orientación y estructura: acciones comprensibles, oportunidades de aprender y información acerca de cómo se está actuando. El texto señala que, sin esa orientación, una persona puede sentirse sobrepasada y conservar una práctica habitual, aun cuando acepte el propósito de cambio. ^[2]

Los ejemplos laborales incluyen examinar comportamientos propios, solicitar información de otras personas y ensayar interacciones con retroalimentación. Las autoras consideran que el contenido específico depende del lugar de trabajo y de la tarea. Una intervención destinada a revisar contratación no equivale a otra que estudia trato entre compañeros. Tampoco una propuesta de práctica y devolución constituye por sí sola evidencia de que un componente aislado reduce prejuicio. ^[2]

Confrontar expresiones de otros añade una dificultad relacional. El capítulo utiliza ejemplos de burlas hacia acento o indumentaria religiosa y señala que responder puede afectar los vínculos con colegas. La pregunta no es únicamente qué decir, sino cómo manejar una tarea compleja mientras se conserva capacidad de actuar y relación con otros. El texto presenta orientación sobre estos procesos como parte del

apoyo a competencia y relación; no ofrece aquí un guion universal de confrontación. [2]

[Inferencia] En una situación deportiva hipotética, alguien identifica un comentario despectivo pero duda sobre cómo responder dentro de una jerarquía de equipo. Esa duda puede reflejar falta de habilidades, riesgo relacional o condiciones institucionales, además de motivos personales. Observar solo si intervino podría perder parte de la explicación. Una evaluación necesitaría conocer qué oportunidades y apoyos estaban disponibles y qué decisiones se tomaron después.

El capítulo de salud mental aporta un contraste de ámbito: conocimiento de opciones, expectativas de los atletas y disponibilidad de servicios son cuestiones distintas. Tener información no equivale a utilizar un recurso, y querer utilizarlo no elimina las condiciones de acceso. La comparación conecta objetos de evaluación, conservando que el capítulo laboral estudia prejuicio y el deportivo estudia ayuda en salud mental. [4][2]

Contacto y relación dentro de un contexto motivacional

El contacto entre grupos aparece en el capítulo laboral como una forma posible de construir relación. Interactuar puede facilitar comprensión de la perspectiva de otros y empatía hacia experiencias diferentes. Las autoras también reconocen límites de su eficacia en contextos cotidianos y dificultades para organizar interacciones bajo condiciones adecuadas. La presencia simultánea de personas distintas no demuestra por sí sola reducción de prejuicio. [2]

Legate y Weinstein proponen estudiar contacto junto con otras estrategias motivacionales. En ese marco, relación significa además sentirse conectado con quien promueve el cambio y con la organización que lo impulsa. Compartir un propósito puede dar otra razón para comprometerse. La misma actividad formal puede vivirse de manera diferente si se percibe como una tarea impuesta o como participación en un objetivo reconocido. [2]

Esta discusión exige diferenciar cohesión y uniformidad. El capítulo describe conexión orientada a un propósito inclusivo; no establece que toda cohesión de grupo reduzca prejuicios hacia quienes quedan fuera. Una organización puede tener vínculos internos fuertes y mantener prácticas de exclusión. La pregunta acerca de relación necesita conservar con quién se construye y qué trato o propósito sostiene. [2][1]

Ryan y Moore incluyen otra comparación organizativa: un estudio con personal de enfermería en salud mental encontró que mayor satisfacción de necesidades se relacionaba con motivación más intrínseca para trabajar y menor estigmatización de pacientes. La relación se examinó como una asociación mediada; no como efecto de asignar una política. El ejemplo conecta experiencia de quien trabaja y trato hacia

otros, conservando ámbito sanitario. No proporciona una estimación de lo que produciría una formación con entrenadores o deportistas. ^[1]

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Un equipo reúne a deportistas de procedencias diferentes para una actividad, pero algunos no tienen oportunidad de intervenir y otros mantienen bromas despectivas. La mezcla de participantes es un dato y la calidad de interacción necesita información adicional. Un segundo escenario podría permitir compartir perspectivas y trabajar sobre el trato, pero su resultado tampoco se da por demostrado antes de evaluarlo.

Hanrahan señala que las experiencias deportivas están atravesadas por condiciones de poder y por significados culturales. Ese contraste ayuda a formular una pregunta situada: qué condiciones hacen que el encuentro amplíe relación y participación en vez de reproducir una distancia ya existente. El capítulo laboral aporta mecanismos propuestos y evidencia de otros ámbitos; el capítulo deportivo mantiene la necesidad de comprender diferencias individuales y contextuales. ^{[3][2]}

Qué se ha probado y qué permanece abierto

Las autoras reseñan una intervención multifacética de Devine y colaboradores de 2012 que combinaba motivación, orientación para desarrollar habilidades, contacto y toma de perspectiva. Frente a un grupo control, se observaron reducciones de sesgo racial al terminar y durante seguimiento. La descripción conserva el carácter de conjunto. No permite adjudicar el resultado completo a una conversación, una explicación o una actividad de contacto por separado. ^[2]

El trabajo de Legault y colaboradores de 2011 relatado por el capítulo comparó estrategias que favorecían o menoscababan autonomía. Los mensajes controladores, con presión y vergüenza, aumentaron prejuicio; una explicación significativa y la promoción de acción asumida como propia lo redujeron mediante mayor motivación autónoma. Esta evidencia pertenece a aquellas condiciones de investigación. No convierte todos los mensajes firmes, todas las sanciones ni cualquier actividad obligatoria en causas de mayor prejuicio. ^[2]

La combinación entre componentes y contexto plantea una pregunta metodológica. Si varias estrategias aparecen juntas, conocer su presencia permite describir una intervención; separar sus contribuciones requiere otros contrastes. Si cambia una actitud, demostrar estabilidad y conducta posterior requiere medidas adicionales. Las autoras consideran prometedora la evidencia disponible y reclaman diseños aleatorizados en organizaciones reales para examinar eficacia, componentes y condiciones de implementación. ^[2]

Preguntas distintas sobre un esfuerzo de cambio.

Objeto	Qué permite describir	Qué requiere evidencia adicional
Contenido entregado	Qué estrategias se utilizaron.	La contribución independiente de cada componente.
Actitud medida	Qué respuesta cambió durante el estudio.	Su continuidad y relación con conducta.
Clima percibido	Cómo se experimentó la comunicación.	El efecto de modificar ese clima mediante una intervención.

[Inferencia] La tabla es un organizador de lectura, no una herramienta validada. Su equivalencia consiste en mantener contenido, experiencia y resultado con nombres propios. También permite reconocer qué conclusiones corresponden a un ensayo y cuáles a una asociación. El artículo no convierte las preguntas futuras del capítulo en efectos ya demostrados en deporte. Una comparación deportiva requeriría estudiar su contexto, participantes y desenlaces antes de atribuirle los mecanismos observados en otro ámbito. ^[2]

El estudio policial conserva su diseño correlacional

Legate y Weinstein relatan una encuesta nacional con 34.529 policías y personal de las fuerzas policiales del Reino Unido. Encontraron una asociación muy pequeña entre haber participado en formación sobre sesgos inconscientes y menores actitudes prejuiciosas: $r = 0,04$. La cifra es un coeficiente de asociación, no un porcentaje de personas que cambiaron ni una medida de eficacia experimental. La formación solo mostraba esa relación cuando se percibía comunicación favorable a necesidades; en ausencia de ese clima no aparecía. ^[2]

El contexto modifica la pregunta que responde el estudio. La encuesta relaciona participación previa, percepción de clima y actitudes. No asigna al azar una comunicación ni demuestra que cambiarla cause la reducción. Tampoco identifica qué experiencias llevaron a las personas a participar en la formación. La asociación condicional permite estudiar una interacción entre variables observadas, conservando esas limitaciones del diseño. ^[2]

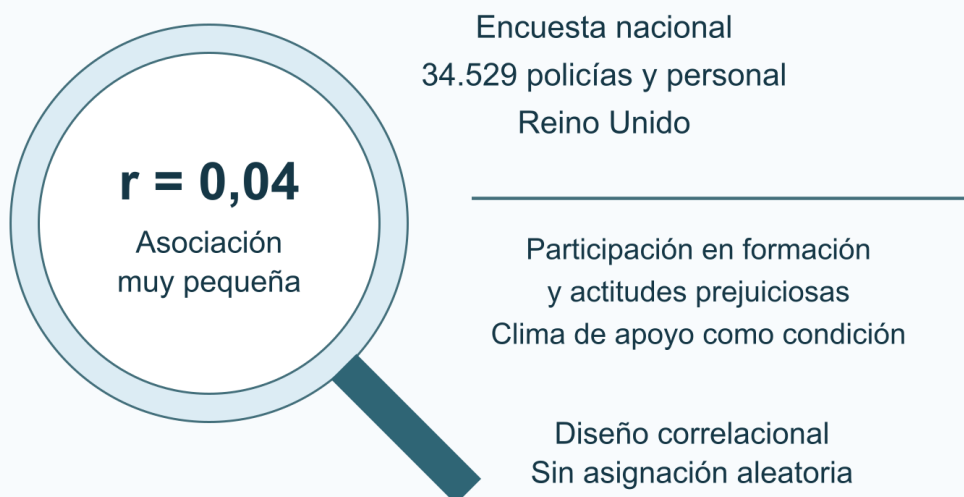
Otro trabajo policial citado por las autoras vinculó comunicación favorable a necesidades con menores actitudes prejuiciosas y tamaños de efecto moderados. Los componentes de apoyo a autonomía predecían varianza propia salvo la provisión de elección. Esa excepción se mantiene: los resultados no fueron idénticos para todos los elementos. La comparación tampoco prueba que elección sea inútil en toda organización o que otro componente, aislado, garantice cambio. ^[2]

En la bibliografía consultada, ambos trabajos policiales aparecen como manuscritos en revisión en 2021. Esa es su condición documental dentro del capítulo de 2023. No

se verificó una publicación posterior. La referencia de esta monografía corresponde al capítulo leído; los resultados primarios se conocen de manera secundaria. Conservar esa procedencia permite evaluar el alcance de las cifras sin presentar una revisión independiente de los trabajos. [2]

[Inferencia] La figura de lupa y alcance sitúa el coeficiente dentro de la encuesta y separa contexto policial, asociación y preguntas experimentales. Su equivalencia es leer el número con su población, medida y diseño. La muestra amplia no convierte el estudio en una intervención deportiva. Las autoras mantienen abiertos asuntos como dosis, características de quien comunica, diferencias entre laboratorio y organizaciones y funcionamiento conjunto o separado de las estrategias. Esas preguntas no se responden aquí mediante extrapolación. [2]

Lupa sobre asociación y alcance



El coeficiente no es porcentaje de cambio ni eficacia deportiva.

[Inferencia] Elaboración original de EDUFISICA. Dato reseñado del estudio policial de Legate y colaboradores: $r=0,04$ y clima percibido favorable a necesidades como condición. El capítulo identifica diseño correlacional y la bibliografía lo registra como manuscrito en revisión en 2021; no eficacia deportiva [2].

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Nicole Legate y Netta Weinstein (2023).

Estigma deportivo y salud mental: resultados diferentes

Hanrahan diferencia estigma hacia un grupo, estigma relacionado con enfermedad mental y estigma hacia la consulta psicológica deportiva. Su capítulo examina cómo edad, género, tipo de deporte y cultura pueden intervenir en la disposición a solicitar apoyo. La comparación de Ong y Harwood conserva deportistas principalmente británicos y blancos frente a deportistas principalmente chinos de Singapur. Sus diferencias no describen una oposición universal entre Occidente y Oriente ni identifican la preferencia de una persona por pertenencia cultural. [3]

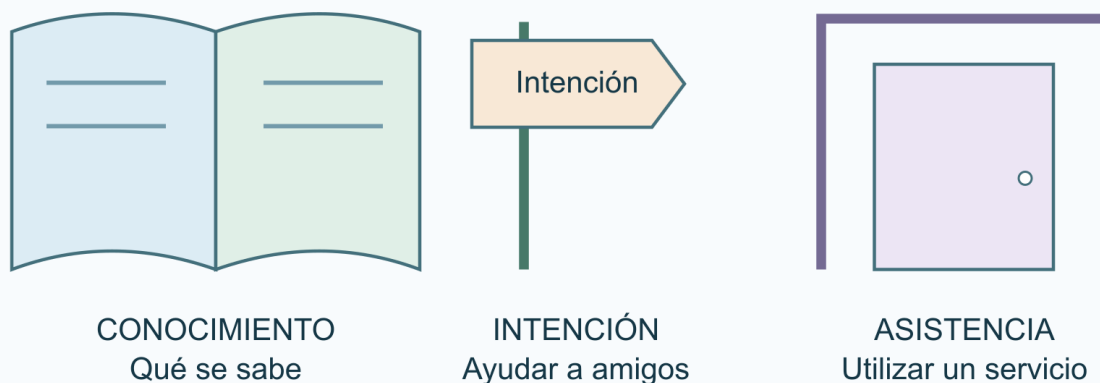
El cambio de denominación de un servicio muestra otro problema. Un nombre centrado en rendimiento podría facilitar acercamiento de algunos deportistas y, a la vez, reforzar desvalorizaciones de salud mental, según la discusión de Hanrahan. El mismo cambio puede responder de manera distinta a dos objetos de estigma. Por eso, mayor apertura hacia un servicio con otro nombre no demostraría automáticamente menor prejuicio sobre quienes necesitan atención en salud mental. [3]

Donohue, Breslin y Murphy revisan programas deportivos de sensibilización y señalan heterogeneidad de contextos, participantes, problemas y evaluaciones. Help Out a Mate se relata con aumento de conocimiento e intención de ayudar a otros amigos deportistas. El resultado es intención de apoyo, no asistencia propia a tratamiento ni eficacia clínica. Otros programas universitarios favorecieron perspectivas hacia intervenciones de salud mental, pero no mejoraron significativamente la asistencia. Estos resultados necesitan conservar sus nombres y ámbitos. [4]

El capítulo plantea además una pregunta sobre jóvenes. Sus perspectivas no suelen examinarse suficientemente y pueden diferir de las de adultos. Los autores piden estudiar el papel de familias y relaciones para reducir estigma y facilitar ayuda. El uso de modelos que cuentan sus dificultades y normalizan servicios aparece como una estrategia asumida que requiere evaluación empírica, incluidos posibles efectos no deseados en poblaciones específicas, como jóvenes LGBT o de minorías étnicas. No se presenta como una respuesta deportiva ya confirmada para todos. [4]

[Inferencia] La figura de conocimiento, intención y asistencia los representa mediante señales independientes, sin una escalera obligatoria. Un programa puede mejorar lo que se sabe y todavía no demostrar cambios de utilización. Otro puede modificar actitudes sin comprobar bienestar o síntomas. Distinguir esos desenlaces ayuda a evaluar sensibilización sin convertirla en tratamiento. La comparación con motivación laboral aporta preguntas sobre razones y contexto; su eficacia en deporte seguiría necesitando evidencia deportiva propia.

Señales independientes de resultado



HOAM: conocimiento e intención de ayudar a otros.
Ensayos universitarios: sin mejora significativa de asistencia.

[Inferencia] Elaboración original de EDUFISICA. Resultados distintos de programas deportivos reseñados por Donohue, Breslin y Murphy. Conocimiento e intención de ayudar en HOAM no equivalen a asistencia propia; las evaluaciones universitarias conservaron ausencia de mejora significativa de asistencia. No representan una cohorte única ni una escalera necesaria [4].

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Brad Donohue, Gavin Breslin y Shane Murphy (2021).

Evaluar inclusión exige conservar procesos y ámbitos

Las fuentes reúnen procesos personales, interpersonales e institucionales. Ryan y Moore sitúan desvalorización, autoestigma y exclusión dentro de condiciones sociales. Legate y Weinstein examinan motivos para comprometerse con la reducción de prejuicio y formas de comunicación que pueden favorecer ese proceso. Hanrahan y el capítulo de salud mental permiten contrastar esas preguntas con problemas deportivos explícitos, conservando qué se estudió realmente y qué permanece como propuesta. [\[1\]\[2\]\[3\]\[4\]](#)

Una evaluación necesita diferenciar apoyo percibido, motivación, actitud, conducta y consecuencias para otras personas. No todos esos resultados se derivan de medir uno de ellos. Una comunicación considerada favorable no demuestra reducción de discriminación; una intención de ayudar no equivale a asistencia; una actitud menos negativa no establece por sí sola bienestar de quien era desvalorizado. La conexión entre procesos merece datos temporales y contrastes adecuados, no una secuencia dibujada como si fuera inevitable. [\[2\]\[4\]](#)

Las preguntas pendientes son concretas. El capítulo laboral pide examinar estrategias juntas y por separado, condiciones de implementación y eficacia en organizaciones

reales. El deportivo pregunta por perspectivas juveniles, familiares y efectos de formas de sensibilización. Ryan y Moore reclaman intervenciones interpersonales e institucionales matizadas para grupos diversos. La agenda compartida no elimina diferencias entre poblaciones ni permite dar por resuelta la transferencia desde trabajo o laboratorio hacia deporte. [\[1\]\[2\]\[4\]](#)

[Inferencia] Un estudio deportivo podría formular por separado qué trato cambia, qué motivos lo acompañan y cómo lo viven quienes eran objeto de desvalorización. Si solo recogiera respuestas de quienes reciben una formación, faltaría información sobre otros integrantes y sus experiencias. Si observara conducta sin conocer el contexto, también quedaría una parte del proceso sin examinar. Estas preguntas no constituyen un programa preventivo validado ni una guía clínica; ayudan a precisar el conocimiento que se pretende producir.

La lectura conserva los balances de 2021 y 2023 del corpus. Las publicaciones primarias se conocen mediante los capítulos, y los trabajos policiales mantienen la condición documental indicada en sus referencias. Los modelos generales aportan conceptos y comparaciones, mientras las afirmaciones deportivas se limitan a contenidos explícitos de Hanrahan y Donohue, Breslin y Murphy. El resultado es una explicación de procesos, regulaciones y evidencia que permite estudiar inclusión sin reducirla a buena intención, una etiqueta de motivación o la asistencia a una actividad. [\[1\]\[2\]\[3\]\[4\]](#)

Referencias bibliográficas

1. Ryan, W. S., & Moore, A. (2023). A self-determination theory perspective on stigma and prejudice. En R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of self-determination theory* (pp. 1106-1129). Oxford University Press.

Capítulo 54. A Self-Determination Theory Perspective on Stigma and Prejudice

2. Legate, N., & Weinstein, N. (2023). How to motivate people to care about prejudice reduction in the workplace. En R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of self-determination theory* (pp. 939-955). Oxford University Press.

Capítulo 46. How to Motivate People to Care about Prejudice Reduction in the Workplace

3. Hanrahan, S. J. (2021). Minorities. En M. Bertollo, E. Filho, & P. C. Terry (Eds.), *Advancements in mental skills training* (pp. 201-211). Routledge.

Capítulo 16. Minorities

4. Donohue, B., Breslin, G., & Murphy, S. (2021). Mental health. En E. Filho & I. Basevitch (Eds.), *Sport, exercise and performance psychology: Research directions to advance the field*. Oxford University Press.

Capítulo 13. Mental Health

Fuentes y criterios editoriales: edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/fuentes-y-metodo.html