

Consecuencias Psicosociales de la Implementación de las Políticas de Acción Positiva para los no Beneficiarios: Efectos Diferenciales según el Grupo Beneficiario

Josefa Ruiz Romero^{1,2}
Miguel C. Moya Morales
Universidad de Granada, España

Compendio

Mediante un estudio de simulación experimental se analizan las consecuencias que tiene para las personas no beneficiarias la implementación de una medida de acción positiva en el ámbito laboral. Se les pidió a 180 participantes que imaginaran una situación en la cual recibían una contestación negativa a su solicitud de empleo. En la condición de acción positiva se informaba de que la pertenencia grupal de los candidatos había sido un criterio básico para la contratación, mientras que en la condición control no se hacía explícito el criterio de selección. Se analizaron algunas consecuencias psicosociales de la acción positiva (percepción del estereotipo laboral del exogrupo, actitud hacia la acción positiva) así como diversas reacciones psicológicas de los participantes (ansiedad, hostilidad, depresión y autoestima). También se examinó si estos efectos variaban en función de la naturaleza del estigma del grupo beneficiario de la acción positiva (mujer, persona con discapacidad, gitano o inmigrante). Los resultados revelaron que la aplicación de la acción positiva conllevó un deterioro del estereotipo laboral del grupo beneficiario, una actitud más desfavorable hacia la acción positiva y consecuencias psicológicas negativas. No obstante, la magnitud de este efecto varió en función del grupo diana de la acción positiva.

Palabras clave: Acción afirmativa; estigma; discriminación.

The Social Psychological Consequences of Affirmative Action Programs for the Nonbeneficiaries: Effects of Differences in Affirmative Action Target Group

Abstract

In this study, an experimental simulation, we examined the consequences of affirmative action in the workplace for the non beneficiaries. 180 participants were asked to imagine themselves in the position of a job applicant receiving a call informing him/her that he/she had not been hired for a job. In the affirmative action condition the participant was told that group membership was the basis for the decision, whereas in the control condition not explicitly motive for the hiring decision was told. Social psychological consequences of affirmative action decision (stereotype about the group to whom the target selected belong, attitudes toward affirmative action) and participants' psychological reactions (anxiety, hostility, depression and self-esteem) were analysed. We examined also whether these effects varied according to the nature of the beneficiary group of affirmative action (women, disabled persons, gypsies or immigrants). Results indicated that the presence of affirmative action increased negative perceptions of target group, caused less favourable attitudes toward affirmative action and produce more negative psychological reactions. However, these effects varied according to the group benefited.

Keywords: Affirmative action; stigma; discrimination.

La implementación de políticas de acción positiva no está exenta de controversia en aquellos países de mayor tradición en su aplicación, como Estados Unidos o Canadá, siendo ampliamente debatido si este tipo de políticas son eficaces o no de cara a la reducción del estigma (Crosby, Iyer, Clayton, & Downing, 2003). Según Pratkanis y Turner (1996), las políticas de acción positiva constituyen "un conjunto de estrategias que tienen como objetivo promover la inclusión de un grupo en instituciones donde ha sido históricamente excluido y establecer relaciones positivas entre los miembros de ambos grupos, actuando antes de que se produzca la discriminación a través de la eliminación de las barreras que la producen". Aunque la intención de

las medidas de acción positiva es ayudar a los miembros de los grupos en desventaja social, las investigaciones acerca de los efectos de dichas medidas han encontrado que éstas pueden tener ciertos costes psicológicos para quienes se benefician de ellas (Blaine, Crocker, & Major, 1995). En nuestra investigación, no obstante, nos centraremos en las consecuencias de estas medidas sobre individuos que no se benefician de ellas, asumiendo que estas consecuencias pueden afectar en última instancia a los propios grupos beneficiarios. Así, numerosos estudios muestran que las personas que acceden a un puesto de trabajo o se promocionan gracias a las medidas de acción positiva, especialmente cuando se trata de los programas denominados de trato preferente, son percibidas por los no beneficiarios como menos competentes y cualificadas (Heilman, Block, & Lucas, 1992; Resendez, 2002; Sargent, 2000; Summers, 1991). Maio y Esses (1998) argumentan que si las percepciones de incompetencia individuales se generalizan al grupo de pertenencia de esa persona, las medidas de acción positiva estarían contribuyendo

¹Dirección: Facultad de Psicología, Campus de Cartuja, 18011, Granada, España. E-mail: jruizro@ugr.es

²Esta investigación ha sido realizada dentro del proyecto SEC98-0901, concedido por la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología dentro del Plan Nacional de I + D.

a minar la percepción de competencia del grupo y, en consecuencia, reforzarían el estigma que sufre el grupo en lugar de reducirlo. Así, pues, un primer objetivo del presente estudio fue comprobar si la implementación de medidas de acción positiva supone un empeoramiento del estereotipo que los no beneficiarios mantienen de los grupos beneficiarios y conlleva, por otra parte, un incremento en el rechazo de las medidas de acción positiva.

En nuestra investigación, las personas no beneficiarias presentan además una peculiaridad importante: no se trata sólo de individuos que no pertenecen a los grupos en relación a los cuales se aplican medidas de acción positiva, sino que además se trata de individuos que (supuestamente) no son aceptados para un puesto de trabajo porque dicho puesto es asignado a otra persona en virtud de tales medidas. En relación con este punto, un segundo objetivo de nuestra investigación fue estudiar si ciertas reacciones afectivas negativas de los no beneficiarios (ansiedad, hostilidad y depresión) se incrementan como consecuencia de la aplicación de dichas medidas.

En lo que concierne a los efectos de la acción positiva sobre la autoestima de las personas no beneficiarias se podrían hipotetizar dos efectos opuestos. De una parte sería esperable una disminución de la autoestima como consecuencia de no ser seleccionado para un puesto deseado, que es adjudicado a una persona integrante de un grupo tradicionalmente discriminado. Pero, de otra parte, se podría esperar que la autoestima no se resintiera, o incluso que aumentara, dado que dicha selección no se ha basado en los méritos del candidato sino en su pertenencia grupal y en la existencia de medidas de acción positiva. Esto último es precisamente lo que encontraron Matheson, Warren, Foster y Painter (2000): un efecto positivo de las medidas de acción positiva sobre la autoestima de los no beneficiarios cuando éstos sufren algún fracaso. Dicho efecto lo explican los autores apelando a que los no beneficiarios, en lugar de realizar atribuciones internas del fracaso (falta de competencia), hacen atribuciones externas (política que favorece a otros grupos). Un tercer objetivo del presente estudio consistió, pues, en explorar si la posibilidad de atribuir un fracaso personal a las medidas de acción positiva actúa como amortiguador del efecto negativo que ese fracaso puede tener sobre la autoestima.

A la hora de considerar las consecuencias psicosociales de las medidas de acción positiva también resulta imprescindible tener en consideración qué grupo concreto es el que se está beneficiando de estas medidas. Quienes sufren la discriminación o el estigma no constituyen una categoría social única. Así, por ejemplo, Beaton y Tougas (2001) comprobaron que la actitud hacia medidas de acción positiva en estudiantes universitarios era menos favorable cuando el grupo beneficiario era el de las minorías étnicas que cuando se trataba de mujeres o de personas discapacitadas (entre estos últimos no hubo diferencias significativas). Por tanto, nuestro cuarto objetivo consistió

en determinar si dichas reacciones diferirían en función de que el colectivo beneficiario de la acción positiva fuera uno de los siguientes cuatro grupos: mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes o gitanos. Aunque no conocemos estudios en nuestro país que hayan comparado la actitud hacia las medidas de acción positiva en favor de los diferentes grupos que nosotros analizamos, podemos usar como referencia los resultados obtenidos por diversos autores sobre el prejuicio moderno en España. Los trabajos, entre otros, de Gómez-Berrocal y Moya (1999) sobre el prejuicio hacia los gitanos, de Navas, Molero y Cuadrado (2000) sobre la xenofobia hacia inmigrantes, y de Expósito, Moya y Glick (1998) sobre el sexismo hacia las mujeres, nos permiten afirmar la existencia de características diferenciales del prejuicio dirigido hacia cada grupo, siendo el colectivo de gitanos el que sufre mayores niveles de prejuicio en nuestro país, seguido por los inmigrantes. A la luz de estos estudios esperamos encontrar que las reacciones ante discapacitados y mujeres sea semejante entre sí, y que también lo sea ante inmigrantes y gitanos entre sí. Y al mismo tiempo las reacciones ante esos dos pares de grupos suponemos que serán diferentes. Así por ejemplo, suponemos que el deterioro que se produzca en el estereotipo de los no beneficiarios hacia el grupo de pertenencia del candidato seleccionado producto de la aplicación de una medida de acción positiva será similar entre mujeres y discapacitados, de un lado, y entre gitanos e inmigrantes de otro. Sin embargo, esperamos que el deterioro del estereotipo en los segundos (gitanos e inmigrantes) será significativamente mayor que en los primeros (mujeres y discapacitados).

En nuestro estudio nos centraremos en analizar las consecuencias de una medida de acción positiva de trato preferente. Los motivos por los que se ha hecho esta elección es porque parece ser el tipo de medida más característica de la acción positiva (Beaton et al., 2001). Pero conviene recordar que no son las únicas medidas de acción positiva existentes. Bajo la etiqueta de *acción positiva (affirmative action)* se incluyen medidas muy diferentes entre sí, que varían en función del grado en que los grupos-diana son tratados de manera diferencial (Bobocel, Son Hing, Stanley, & Zanna, 1998). Así podemos distinguir entre programas de *trato igualitario*, de *trato preferente* y de *trato diferencial*. Los primeros, llamados también de igualdad de oportunidades, tienen como objetivo eliminar barreras, por ejemplo las medidas relacionadas con los permisos de paternidad y maternidad. En el otro extremo estarían los programas de trato preferente, los cuales utilizan la pertenencia al grupo desaventajado como único criterio para la obtención de ciertos beneficios (entre este tipo de medidas se encuentran las políticas de cuotas). Por último, en una posición intermedia, tenemos los denominados programas de trato diferencial. Estos programas aunque tratan de modo diferente a los miembros de los grupos desaventajados y al resto, sin embargo, no violan el principio de meritocracia como sí ocurre con los programas de trato preferente. Es decir, la

elección recae sobre el miembro del grupo desaventajado solo si existe un nivel de cualificación igual entre ambos candidatos.

Para alcanzar nuestros objetivos llevamos a cabo un estudio de simulación experimental, que se detalla en el próximo apartado, en el que los participantes debían imaginar que su solicitud de empleo, tras una entrevista de trabajo, era rechazada en favor de otro candidato. A la mitad de los participantes se les dio una justificación de la selección del otro candidato que hacía referencia a la pertenencia grupal del candidato -ser discapacitado, gitano, inmigrante o mujer - como criterio de selección (acción positiva) mientras que a la otra mitad no se le proporcionó ninguna justificación.

De forma más detallada estas son las hipótesis que pretendemos comprobar:

Hipótesis 1: Las reacciones de los participantes de la condición *acción positiva* (justificación de la selección del otro candidato en función del criterio de pertenencia grupal) serán más negativas que los de la condición control (sin justificación de la selección del otro candidato). Concretamente, predecimos que los participantes de la condición *acción positiva* mostrarán un estereotipo laboral más negativo del grupo de pertenencia del candidato seleccionado (hipótesis 1.a), una actitud más negativa hacia las medidas de acción positiva (hipótesis 1.b), mayores niveles de ansiedad (hipótesis 1.c), mayores sentimientos de hostilidad (hipótesis 1.d) y mayores sentimientos de depresión (hipótesis 1.e). Por último, pensamos que los participantes de la condición *acción positiva* mostrarán mayores niveles de autoestima que los participantes de la condición control (hipótesis 1.f).

Hipótesis 2: Las reacciones psicosociales y psicológicas de los participantes ante el rechazo de su solicitud de trabajo en favor de otro candidato serán diferentes dependiendo del grupo de pertenencia del candidato seleccionado. Concretamente esperamos encontrar un efecto principal del grupo de pertenencia de manera que el estereotipo laboral será más positivo, la actitud hacia la acción positiva más favorable, la autoestima sufrirá menos y las reacciones psicológicas serán menos negativas según el grupo, siguiendo este orden: mujeres, discapacitados, inmigrantes y gitanos.

Hipótesis 3: Se espera encontrar que los efectos de la manipulación del motivo argumentado para la contratación del candidato (control/acción positiva) serán semejantes en el grupo estímulo *discapacitados* y en el grupo *mujeres*, de un parte; y de otra, también serán semejantes las reacciones como consecuencia de nuestra manipulación experimental en el caso de los grupos *inmigrantes* y *gitanos*. En cambio las reacciones como consecuencia de la manipulación *acción positiva/control* serán diferentes cuando se comparan conjuntamente a las mujeres y discapacitados con los gitanos e inmigrantes. De acuerdo con estas hipótesis esperamos encontrar, pues, que cuando se realiza un ANOVA considerando como variables independientes a las variables *acción positiva-control* y *mujeres-discapacitados*, la interacción no resulte significativa en ninguna de las medidas dependientes (estereotipo laboral,

actitud hacia la acción positiva, autoestima y reacciones de hostilidad, depresión y ansiedad) (hipótesis 3.a). De la misma manera, tampoco esperamos encontrar interacciones significativas en dichas medidas cuando se cruzan las variables *acción positiva-control* con *inmigrantes-gitanos* (hipótesis 3.b). En cambio, sí esperamos que las interacciones resulten significativas cuando las variables independientes son *acción positiva-control* y los grupos *mujeres-discapacitados* versus *inmigrantes-gitanos* (hipótesis 3.c).

Método

Participantes

Un total de 180 estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas de Granada (España) (47% varones, 53% mujeres) participaron en este estudio de forma voluntaria (la edad media fue de 22.4 años). Cuarenta y siete participantes contestaron a la versión del cuestionario donde el candidato seleccionado era una persona con discapacidad; 46 personas lo hicieron en la condición en la que el candidato era gitano; otras 46 personas fueron expuestas al candidato inmigrante y 41 contestaron a la versión donde el candidato seleccionado era mujer. En cada grupo, aproximadamente a la mitad de los participantes se les asignó a la condición control y a la otra mitad a la condición *acción positiva*. La distribución por sexo en los 4 grupos fue desigual: en la condición *mujer* participaron exclusivamente varones; en las condiciones *discapacitado* y *gitano* el porcentaje de mujeres y varones era similar; y en la condición *inmigrante*, el 95% de los participantes fueron mujeres. No obstante, solo se encontró un efecto principal de la variable sexo en la medida dependiente de actitud hacia la acción positiva. En ninguna variable resultó significativa la interacción del sexo con las dos variables independientes utilizadas.

La razón por la cual elegimos a estudiantes de Ciencias Económicas y Empresariales para que participaran en nuestro experimento (en lugar de a estudiantes de Psicología como tradicionalmente se hace en esta área de investigación) fue la de maximizar que nuestra manipulación experimental tuviera sentido y surtiera efecto. Al tratarse de un proceso de selección laboral, en el que se aplica - o no - una medida de acción positiva, pensamos que eso tendría mucho más sentido (psicológico) si se trataba de personas que están más relacionadas con la esfera laboral.

Instrumento, Procedimiento y Diseño

Todos los participantes recibieron un cuestionario que constaba de dos partes, además de varias medidas de carácter sociodemográfico (sexo, edad, nivel de estudios) situadas al principio de dicho cuestionario. Los cuestionarios fueron distribuidos de manera aleatoria a los participantes dentro de cada clase. No obstante, en la condición experimental en la cual la información sobre la pertenencia grupal del candidato

seleccionado era *mujer*, únicamente se distribuyeron cuestionarios entre los varones, puesto que en este caso pensamos que el sexo era una variable extraña que debíamos controlar. Como se ha dicho, todos eran estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas.

La primera parte del cuestionario incluía la manipulación experimental. Se trataba de un diseño factorial entre grupos dos (criterio de contratación: acción positiva, sin justificación) por cuatro (pertenencia grupal del candidato seleccionado: discapacitado, gitano, inmigrante y mujer). Se elaboraron ocho versiones diferentes del cuestionario. En todos los casos los participantes debían imaginar que su solicitud de empleo, tras una entrevista de trabajo, era rechazada en favor de otro candidato. La manipulación era doble: por un lado, la pertenencia grupal del candidato seleccionado - persona discapacitada, gitano, inmigrante o mujer-, por otro, el criterio por el cual resultó seleccionado - acción positiva *versus* condición control. La escena que debían imaginar los participantes en la condición de *acción positiva* era la siguiente (el ejemplo corresponde a la condición *discapacitado*):

Imagine que Vd. acudió a una entrevista de trabajo. Está esperando recibir en estos días la contestación a su solicitud de empleo. Vd. resultó rechazado/a para ese puesto y fue contratada una persona discapacitada que también acudió a la entrevista. Le comunican que no ha sido seleccionado/a porque "creen que las personas con discapacidad están discriminadas en el ámbito laboral y su política es la de favorecer la integración laboral de éste colectivo y hacer todo lo posible para reducir los prejuicios existentes hacia ellas".

En la condición de control no se argumentaba el porqué otro candidato fue seleccionado para el trabajo, aunque sí se especificaba el grupo de pertenencia del candidato escogido:

Imagine que Vd. acudió a una entrevista de trabajo. Está esperando recibir en estos días la contestación a su solicitud de empleo. Vd. resultó rechazado/a para ese puesto y fue contratada una persona discapacitada que también acudió a la entrevista.

La segunda parte del cuestionario recogía las medidas utilizadas como variables dependientes. Después de leer la escena descrita con anterioridad se les presentaba a los participantes una lista de 16 adjetivos para que describieran sus posibles reacciones ante la situación en una escala *Likert* de 5 puntos (1, nada de acuerdo; 5, muy de acuerdo):

Autoestima: Cuatro adjetivos (*con confianza, bien consigo mismo/a, inseguro/a y merecedor del trabajo*) constituían

una medida de autoestima, utilizada previamente por Blaine et al. (1995). Con el fin de mejorar la fiabilidad de esta medida se eliminó el ítem 4. Los coeficientes de fiabilidad de esta variable para el total de participantes así como para cada uno de los subgrupos figuran en la tabla 1.

Hostilidad, ansiedad y depresión: Los 12 adjetivos restantes formaban parte de la versión corta del *Multiple Affect Adjective Checklist* (MAACL, Zuckerman, & Lubin, 1965) y evaluaban ansiedad, hostilidad y depresión. Los ítems *tranquilo, seguro, temeroso y preocupado* medían *ansiedad* (los 2 primeros invertidos). La *hostilidad* se evaluaba con los ítems *molesto, enfadado, cooperativo y agradable* (los 2 últimos invertidos). Los ítems *descorazonado, triste, bien y activo*, medían *depresión* (*bien y activo* se invierten). Los coeficientes de fiabilidad de estas medidas figuran en la Tabla 1. A continuación aparecían otras dos medidas.

Actitud hacia la acción afirmativa: se trataba de una adaptación de la medida utilizada por Tougas, Brown y Beaton (1995). Los participantes debían indicar su grado de acuerdo (sobre escalas de 7 puntos) con tres ítems: 1) «Si no existieran programas específicos que ayudaran a las personas discapacitadas (o el grupo de que se trate) en el aspecto laboral, continuarían siendo tratados injustamente»; 2) «Después de tantos años de discriminación, es absolutamente justo que se elaboren programas que aseguren a las personas discapacitadas que van a recibir un trato justo e igualitario»; y, 3) «En general, ¿está a favor de que se lleven a cabo programas de igualdad de oportunidades para los discapacitados?». La puntuación de estos ítems fue promediada, siendo las puntuaciones más altas las que reflejan una actitud más positiva hacia las medidas de acción positiva. Véase nuevamente la Tabla 1 para examinar los coeficientes de fiabilidad *alpha* para el grupo total de participantes y para los cuatro subgrupos.

Estereotipo relacionado con la esfera laboral: A cada participante se le pidió que escribiese 5 características que considerara típicas de los miembros del grupo al que pertenecía el candidato seleccionado. Una vez que las había generado se le pedía que volviera sobre cada una de las características e indicara el porcentaje de miembros del grupo que, en su opinión, poseían esa característica en la esfera laboral (en una escala de 0 a 100). Finalmente, se le pedía que volviera de nuevo sobre cada una de las características y las valorara en una escala de 7 puntos (desde -3, extremadamente negativa, hasta +3, extremadamente positiva). La medida final del estereotipo se obtuvo multiplicando el porcentaje de personas del grupo que

Tabla 1

Coeficientes de Fiabilidad α de Cronbach de las Diferentes Medidas Dependientes Utilizadas en los Diferentes Grupos

	Total	Discapacitado	Gitano	Inmigrante	Mujer
Autoestima	0.75	0.74	0.75	0.74	0.74
Ansiedad	0.76	0.69	0.8	0.77	0.7
Hostilidad	0.63	0.76	0.74	0.81	0.57
Depresión	0.68	0.67	0.73	0.67	0.68
Actitud acción positiva	0.81	0.71	0.85	0.74	0.54

se considera tiene cada característica típica por la valoración de esa característica, y promediando después las 5 puntuaciones. Las puntuaciones podían oscilar entre -300 y +300: a mayor puntuación, más positivo resulta el estereotipo. Esta medida ha sido utilizada por Eagly, Mladinic y Otto (1994).

Resultados

Para poner a prueba nuestras hipótesis se llevaron a cabo diferentes ANOVAs univariados para cada una de las 6 variables dependientes: estereotipo laboral del exogrupo, actitud hacia la acción positiva, hostilidad, ansiedad, depresión y autoestima. En todos los ANOVAs las variables independientes eran dos: el criterio o motivo argumentado para la contratación del otro candidato (acción positiva vs. control) y el grupo de pertenencia del candidato seleccionado (discapacitado, mujer, gitano o inmigrante), ambas manipuladas entregrupos.

Consecuencias de la aplicación de la acción positiva

En línea con lo predicho en la hipótesis 1.a, al realizar el ANOVA factorial criterio de selección x grupo beneficiario se halló un efecto principal marginalmente significativo del criterio argumentado para la selección del otro candidato sobre el *estereotipo laboral* del exogrupo [$F(1, 179)=3.3, p=0.07$]. Los participantes que habían tenido que imaginar una escena en la cual resultaban rechazados para desempeñar un puesto de trabajo en favor de una persona que había sido seleccionada debido a una medida de acción positiva mostraron un estereotipo laboral menos positivo del exogrupo ($M=15.13$) que los participantes de la condición control ($M=38.6$). (Ver Figura 1).

Los resultados en relación con la *actitud hacia la acción positiva* replican los obtenidos en el caso anterior, aunque ahora sí se alcanza el nivel de significación [$F(1, 178)=4, p=0.05$], confirmándose por tanto la hipótesis 1.b: los participantes en la condición *acción positiva* mostraron una actitud menos favorable hacia las medidas de acción positiva ($M=5.39$) que los de la condición control ($M=5.67$).

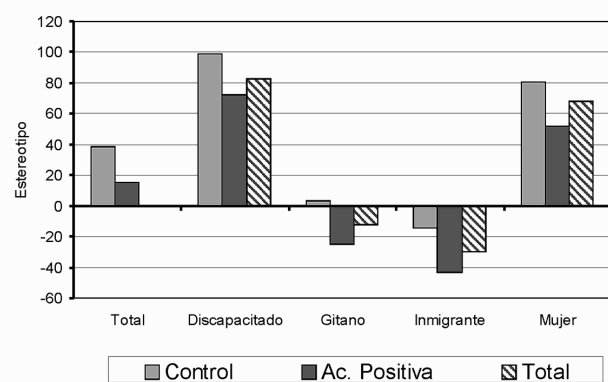


Figura 1. Efecto del motivo argumentado para la contratación del candidato y de la naturaleza del estigma del candidato seleccionado sobre el estereotipo laboral del exogrupo

En el caso de la *ansiedad* no fue significativo el efecto de la manipulación del criterio argumentado para la contratación del candidato (acción positiva/control) [$F(1, 178)=2.5, p=0.1$], aunque los resultados iban en la dirección predicha por la hipótesis 1.c: mayor ansiedad en los participantes de la condición *acción positiva* ($M=2.75$) que en los de la condición control ($M=2.54$). En el caso de la *hostilidad* (hipótesis 1.d) sí fue significativo este efecto principal [$F(1, 178)=11.3, p=0.001$]: los participantes que habían tenido que imaginar una escena en la cual resultaban rechazados para desempeñar un puesto de trabajo en favor de una persona que había sido seleccionada debido a su pertenencia grupal, informaban sentirse con sentimientos de mayor hostilidad ($M=3.04$) que los de la condición control ($M=2.61$). En las variables *depresión* y *autoestima* no se obtuvieron efectos principales de la manipulación del criterio argumentado para la contratación [$F(1, 178)=0.74, p=0.39$, en el caso de la *depresión*, y $F(1, 178)=0.54, p=0.46$, en el caso de la *autoestima*].

Reacciones Psicosociales en Función del Grupo (Discapacitado, Gitano, Inmigrante y Mujer)

En línea con lo predicho en la hipótesis 2, se obtuvo un efecto principal de la categoría o naturaleza del estigma del candidato seleccionado cuando la variable dependiente fue el estereotipo laboral del exogrupo [$F(3, 179)=14.7, p<0.000$]. Los participantes generaron un estereotipo laboral más positivo de las personas con discapacidad y de las mujeres que de los inmigrantes y de los gitanos (véase la Figura 1). Los análisis *posthoc*, mediante la prueba *Scheffé*, indicaron que: a) la valoración promedio del estereotipo laboral de las personas con discapacidad ($M=82.54$) era significativamente más positiva que la del estereotipo laboral de los gitanos ($M=-12.15$) y la de los inmigrantes ($M=-29.56$); b) la valoración promedio del estereotipo laboral de las mujeres ($M=67.84$) era significativamente más positiva que la del estereotipo laboral de los gitanos y que la de los inmigrantes; c) no era significativa la diferencia entre la valoración promedio del estereotipo laboral de los discapacitados y de las mujeres.

También obtuvimos un efecto principal de la categoría o naturaleza del estigma del grupo de pertenencia del candidato seleccionado sobre la actitud hacia la acción positiva [$F(3, 175)=10.21, p=0.000$], aunque no del todo coincidente con el efecto predicho en la hipótesis 2. La actitud hacia la acción positiva fue más favorable en la condición *discapacitado* y en la condición *inmigrante* (véase tabla 2). Los análisis *post hoc*, mediante la prueba *Scheffé*, indicaron que la actitud hacia la acción positiva en la condición *discapacitado* ($M=6.29$) no difería de la que tenían los participantes de la condición *inmigrante* ($M=5.7$); en cambio, sí difería significativamente de la puntuación media en actitud hacia la acción afirmativa de los participantes de las condiciones *gitano* ($M=4.82$) y de la condición *mujer* ($M=5.23$). Además, también resultó significativa la diferencia entre las puntuaciones medias en actitud hacia la acción positiva de la condición *inmigrante* y *gitano* (más negativa en este último caso).

Tabla 2
Puntuaciones en las Medidas de Estereotipo Laboral y Actitud hacia la Acción Positiva en Función del Motivo Argumentado para la Selección del Candidato y del Grupo de Pertenencia del Candidato Seleccionado

Variable Dependiente.	Variable Independiente	Discapacitado	Gitano	Inmigrante	Mujer
Estereotipo laboral	Control	98.65	0.68	-14.53	80.34
	Acción positiva	72.53	-24.98	-43.34	51.87
	Total	82.54 _a	-12.1 _b	-29.56 _b	67.84 _a
Actitud hacia la acción positiva	Control	6.62	5.18	5.77	5.35
	Acción positiva	6.1	4.48	5.63	5.06
	Total	6.29 _a	4.82 _b	5.70 _a	5.23 _b

Nota: Solo las medias con diferentes subíndices dentro de cada fila, difieren significativamente ($p < 0.05$).

Tabla 3
Puntuaciones Medias en las Medidas de Hostilidad, Ansiedad, Depresión y Autoestima en Función de la Manipulación Experimental de la Acción Positiva y del Grupo Beneficiario

	Condición control (n=86)				Condición de acción positiva (n=94)			
	Discapacitado (n=18)	Gitano (n=23)	Inmigrante (n=22)	Mujer (n=23)	Discapacitado (n=29)	Gitano (n=23)	Inmigrante (n=24)	Mujer (n=18)
Hostilidad	2.54	2.36	2.5	3.01	3.28	2.96	3.06	2.69
Ansiedad	2.62	2.04	2.69	2.82	2.67	2.91	3	2.31
Depresión	2.81	2.38	2.8	2.85	2.81	2.88	3.06	2.46
Autoestima	3.12	3.64	3.38	3.46	3.55	2.99	2.78	3.96

Fue significativo, por último, el efecto de la variable grupo sobre la medida dependiente *autoestima* [$F(3, 178)=2.99$, $p=0.03$]. La autoestima fue más alta cuando la persona seleccionada era mujer ($M=3.68$), seguida de cuando era discapacitado ($M=3.38$), gitano ($M=3.31$) e inmigrante ($M=3.06$). Los análisis *post hoc*, mediante la prueba *Scheffé*, indicaron que sólo diferían significativamente las puntuaciones de los grupos *mujer* e *inmigrante*. En las tres medidas restantes (ansiedad, hostilidad y depresión) no hubo diferencias significativas en función de los grupos-diana.

Consecuencias de la Acción Positiva en Función del Grupo Diana

En línea con lo predicho por la hipótesis 3.a, no se hallaron interacciones significativas entre las variables independientes (acción positiva/control y discapacitado/mujer) en ninguna de las medidas dependientes excepto en *hostilidad* [$F(1, 86)=10.06$, $p=.002$]; mientras que en la percepción del grupo discapacitado la hostilidad fue mayor en el caso de la acción positiva ($M=3.28$) que en el grupo control ($M=2.54$), cuando se percibían a mujeres la tendencia fue opuesta: menor en la situación de acción positiva ($M=2.69$) y mayor en el grupo control ($M=3.01$).

Tampoco se obtuvieron interacciones significativas entre las variables independientes en ninguna de las medidas dependientes cuando las variables independientes fueron *acción positiva/control* e "inmigrante/gitano". En la Tabla 3 aparecen las puntuaciones obtenidas en 4 de las medidas dependientes

por los participantes de los cuatro grupos estímulos y en función de la condición experimental (*acción positiva o control*). En la Tabla 2 aparecen los mismos datos referidos al estereotipo laboral y a la actitud hacia la acción positiva.

En cambio, coincidiendo (aunque no totalmente) con lo planteado en la hipótesis 3.c, se obtuvieron interacciones significativas entre el motivo de contratación (*acción positiva vs. control*) y la categoría social del candidato beneficiario de la acción positiva (agrupados los grupos que evaluaron a mujeres y a discapacitados, de una parte y quienes evaluaron a inmigrantes y a gitanos, de otra), en el caso de la *ansiedad* [$F(1, 171)=8.85$, $p=0.003$], la *depresión* [$F(1, 178)=4.29$, $p=0.04$], y la *autoestima* [$F(1, 178)=13.76$, $p<0.000$]. En el caso de la *ansiedad*, ésta fue menor en la condición *acción positiva* ($M=2.53$) que en el grupo control ($M=2.73$) cuando se trataba de mujeres y discapacitados; en cambio, en el grupo inmigrante/gitanos, la ansiedad fue mayor en la condición *acción positiva* ($M=2.96$) que en el grupo control ($M=2.36$). Un patrón semejante se obtuvo en las medidas de *depresión* y de *autoestima*. La *depresión* fue menor en la condición *acción positiva* que en el grupo control ($M=2.68$ vs $M=2.83$) cuando se trataba de mujeres y discapacitados; en cambio, en el grupo inmigrante/gitanos, la *depresión* fue mayor en la condición *acción positiva* ($M=2.97$) que en el grupo control ($M=2.58$). La *autoestima*, por su parte, fue mayor en la condición *acción positiva* ($M=3.71$) que en el grupo control ($M=3.31$) cuando se trataba de mujeres y discapacitados, mientras que en el grupo inmigrante/gitanos la *autoestima* fue menor en la condición

acción positiva ($M=2.88$) que en el grupo control ($M=3.51$). No resultaron significativas las interacciones cuando las medidas dependientes fueron el estereotipo laboral de cada grupo, las actitudes hacia la acción positiva y la hostilidad experimentada.

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio nos permiten afirmar que la aplicación de una medida de acción positiva en el ámbito laboral tiene consecuencias negativas sobre las personas que resultan perjudicadas como consecuencia de la aplicación de dicha medida. Concretamente, estas personas (en comparación con quienes resultan perjudicados pero no en virtud de una política de acción positiva) desarrollan un estereotipo más negativo del grupo beneficiado, se muestran más opuestos a la aplicación de medidas de acción positiva y sienten mayor hostilidad. Este resultado es consistente con los encontrados en los estudios de Heilman et al. (1992) con mujeres, de Maio y Esses (1998) con minorías étnicas, o de Resendez (2002), con negros e hispanos. El deterioro del estereotipo está en línea con lo que proponen dichos autores acerca del denominado *estigma de la incompetencia* (Heilman, 1996) asociado a la acción positiva: el estereotipo se hace más negativo puesto que la elección del candidato mediante un programa de acción positiva de trato preferente mina la percepción de competencia de esa persona y, por extensión, la del grupo al que pertenece, mediante el *principio atributivo de la desestimación* (Kelley, 1972). Según este principio, una causa (competencia) que podría ser considerada como causante de un efecto (contratación) será desestimada cuando exista otra causa (medida de acción positiva basada en la pertenencia grupal) que pudiera explicar el efecto de forma más verosímil. El hecho de que la actitud hacia las políticas de acción positiva sea más negativa en quienes resultan perjudicados por su aplicación muestra la importancia de los factores de índole motivacional en el tema del prejuicio y de la discriminación: uno puede estar de acuerdo con cierto tipo de intervenciones siempre y cuando éstas no le perjudiquen.

Los resultados corroboran (aunque no totalmente) los de otros estudios realizados en nuestro país acerca del prejuicio hacia los colectivos estudiados. Así, el estereotipo laboral es claramente positivo respecto a discapacitados y a mujeres (incluso mayor en el primer grupo) y negativo respecto a gitanos e inmigrantes (más negativo en relación con este último grupo). Sin embargo, esta visión de los diferentes grupos no guarda relación con la actitud hacia las políticas de acción positiva respecto a cada uno de ellos ni con las reacciones que suscitan estos grupos en general (ansiedad, depresión, hostilidad), pues en todas estas variables no hay diferencias significativas según el grupo de que se trate.

Un patrón interesante de resultados ha emergido al analizar la interacción entre el tipo de grupo (mujeres, discapacitados, gitanos e inmigrantes) y el tipo de selección (acción positiva vs. control). En general, las consecuencias de que la selección laboral se haga en virtud de una medida de acción positiva son

las mismas cuando se trata de mujeres y de discapacitados, excepto en que la *hostilidad* sentida en el caso de discapacitados es mayor cuando se apela a la acción positiva que cuando no hay razón, mientras que en las mujeres ocurre todo lo contrario, la hostilidad es menor cuando se apela a la acción positiva. Cuando se trata de inmigrantes y de gitanos las consecuencias de que la selección laboral se haga en virtud de una medida de acción positiva son las mismas en ambos grupos.

En cambio, cuando se comparan las reacciones ante la selección basada en la acción positiva de mujeres-discapacitados frente a inmigrantes-gitanos encontramos que hay ciertas reacciones que son semejantes (la visión del estereotipo laboral, las actitudes hacia la acción positiva y la hostilidad) y otras que difieren: ansiedad, depresión y autoestima. En estas tres últimas variables los resultados van en la misma dirección: la ansiedad y la depresión son menores y la autoestima es mayor cuando la razón de la selección se basa en la política de acción positiva (versus ausencia de razón) y se trata del grupo de mujeres-discapacitados. En cambio, en el grupo de inmigrantes-gitanos las reacciones son más negativas cuando se apela a una política de acción positiva. Una posible interpretación de estos resultados podría residir en el rol mediador de las creencias relacionadas con la llamada *justicia distributiva* (Opotown, 1996), esto es, de las respuestas que los participantes dan a estas dos preguntas: a) ¿es justo aplicar ese tipo de medidas a ese grupo (discapacitado, gitano, inmigrante, mujer)? y, b) ¿ha alcanzado ya ese grupo la igualdad en la sociedad?. El concepto de justicia distributiva se refiere a la percepción de justicia en la distribución de los recursos entre distintos grupos. Las reacciones afectivas ante la acción positiva son menos negativas en el caso en el que el candidato beneficiario de la acción positiva es una persona con discapacidad o una mujer porque se considera justo que ambos grupos-diana sean beneficiarios de la acción positiva (principio de justicia personal) y de que se percibe que ninguno de ellos ha alcanzado la igualdad social (principio de justicia social). En el caso de los grupos *inmigrantes* y *gitanos* los no beneficiarios pueden percibirse a sí mismos como *víctimas* de la acción positiva, sintiéndose tratados injustamente, lo cual provocaría en ellos una falta de control percibido, de indefensión, que les generaría ansiedad y sentimientos de depresión. De hecho, estudios como el de Heilman, McCullough y Gilbert (1996) han hallado que las creencias acerca de la justicia distributiva influyen en el impacto que la acción positiva tiene sobre las reacciones de los no beneficiarios relativas a la motivación laboral y los sentimientos. El argumento anterior cobra más fuerza si añadimos la importancia de la autoestima. Cuando se está compitiendo con mujeres y discapacitados (grupos con los que realmente puede percibirse cierta competición), si ellos me aventajan es un alivio hacer atribuciones a la acción positiva (no significa que sean mejores que yo). Cuando se trata de gitanos y de inmigrantes (a los que puede que todavía no se les considere como grupos competitivos) el foco de atención no está tanto en que me aventajen (algo realmente improbable) sino en la justicia con que se percibe, en general, las medidas de acción positiva aplicadas a esos grupos.

Limitaciones y Perspectivas Futuras

Creemos que los resultados de este estudio alertan sobre algunas de las posibles consecuencias negativas de las medidas de acción positiva, especialmente cuando una persona sale perjudicada como consecuencia de su aplicación. Sin embargo, conviene no olvidar algunas de las características de nuestro estudio, que posiblemente limitan la aplicabilidad de los resultados. En cuanto a la metodología empleada, un estudio de simulación, nos alerta de la posibilidad de generalizar nuestras conclusiones a situaciones de la vida real. Sería oportuno, por tanto, replicar dichos resultados a través de un estudio de campo. Por otra parte, hemos utilizado un tipo concreto de medida de acción positiva (trato preferente), pero sería conveniente analizar las reacciones ante otro tipo de medidas, que no utilizan la pertenencia al grupo desaventajado como único criterio. Por último, dada la baja fiabilidad de la escala de hostilidad hallada en la condición experimental que se refería a las mujeres como grupo de pertenencia del candidato/ha seleccionado/a, es conveniente aceptar con prudencia las conclusiones a este respecto.

A pesar de las limitaciones indicadas, pensamos que un punto fuerte de este estudio radica en la intención de hallar características diferenciales de las reacciones ante la acción positiva en función de la categoría o naturaleza del estigma del grupo beneficiario. Existen pocos estudios que realicen dicho análisis y creemos que éste puede favorecer el buen ajuste de las medidas de acción positiva a cada grupo. Además, un mayor conocimiento de los mediadores de dichas reacciones para cada grupo beneficiario incrementaría el éxito de la implementación de las políticas de acción positiva pues permitiría reducir la resistencia u oposición de quienes no se benefician e incluso pueden resultar perjudicados.

Una de las consecuencias más importante de este estudio es la necesidad de seguir profundizando en las razones o causas de estas reacciones negativas ante las medidas de acción positiva. Por ejemplo, sería interesante analizar el carácter mediador de las creencias sobre justicia procedimental y distributiva. Para investigar el efecto de la justicia procedimental debería ampliarse el paradigma experimental utilizado en el presente estudio e incluir otras condiciones en las que la cualificación o el mérito sea el único criterio o un criterio añadido al de la pertenencia grupal. Por otra parte, con el fin de examinar el rol de la justicia distributiva, los participantes podrían responder a una medida de creencias en la justicia de este tipo similar a la empleado por Beaton et al. (2001).

Referencias

- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reactions to affirmative action: Group membership and social justice. *Social Justice Research, 14*, 61-78.
- Blaine, B., Crocker, J., & Major, B. (1995). The unintended negative consequences of sympathy for the stigmatized. *Journal of Applied Social Psychology, 25*, 889-905.
- Bobocel, D. R., Hing, L. S., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 653-669.
- Crosby, F., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. (2003). Affirmative action: Psychological data and the policy debates. *American Psychologist, 58*, 93-115.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1994). Cognitive and affective bases of attitudes toward social groups and social policies. *Journal of Experimental Social Psychology, 30*, 113-137.
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social, 13*, 159-169.
- Gómez-Berrocal, C., & Moya, M. (1999). El prejuicio hacia los gitanos: Características diferenciales. *Revista de Psicología Social, 14*, 15-40.
- Heilman, M. E. (1996). Affirmative action's contradictory consequences. *Journal of Social Issues, 52*, 105-110.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Lucas, J. A. (1992). Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action efforts. *Journal of Applied Psychology, 77*, 536-544.
- Heilman, M. E., McCullough, W. F., & Gilbert, D. (1996). The other side of affirmative action: Reactions of nonbeneficiaries to sex-based preferential selection. *Journal of Applied Psychology, 81*, 346-357.
- Kelley, H. H. (1972). Attribution in social interaction. In E. E. Jones, D. E. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior* (pp. 1-26). Morristown: General Press.
- Maio, G. R., & Esses, V. M. (1998). The social consequences of affirmative action: Deleterious effects on perceptions of groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 65-74.
- Matheson, K., Warren, K., Foster, M. D., & Painter, C. (2000). Reactions to affirmative action: Seeking the bases for resistance. *Journal of Applied Social Psychology, 30*, 1013-1038.
- Navas, M. S., Molero, F., & Cuadrado, I. (2000). Evaluación de las formas manifiestas y sutiles del prejuicio: Ambivalencia de emociones, rasgos y atribuciones. In D. Caballero, M. T. Méndez, & J. Pastor (Eds.), *La mirada psicociológica: Grupos, procesos, lenguajes y cultura* (pp. 626-634). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Opatow, S. (1996). Affirmative action, fairness, and scope of justice. *Journal of Social Issues, 52*, 19-24.
- Pratkanis, A., & Turner, M. E. (1996). The proactive removal of discriminatory barriers: Affirmative action as effective help. *Journal of Social Issues, 52*, 111-132.
- Resendez, M. G. (2002). The stigmatizing effects of affirmative action: An examination of moderating variables. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 185-206.
- Sargent, M. J. (2000). Preferential selection, stigma, and self-doubt: Examining the psychological impact of affirmative action. *Dissertation Abstracts International, 60*(8), 4307B.
- Summers, R. J. (1991). The influence of affirmative action on perceptions of a beneficiary's qualifications. *Journal of Applied Social Psychology, 21*, 1265-1276.
- Tougas, F., Brown, R., & Beaton, A. M. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*, 842-849.
- Zuckerman, M., & Lubin, B. (1965). *Manual for the multiple affect adjective checklist*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service.

Received 05/11/2004

Accepted 20/06/2005

Josefa Ruiz. Doctora en Psicología por la U. de Granada (España). Su principal línea de investigación trata sobre el análisis interpersonal e intergrupar del desempleo de las personas con discapacidad.

Miguel Moya. Catedrático de Psicología Social en la Universidad de Granada. Ha escrito y colaborado en varios libros sobre Psicología Social y Psicología Social Aplicada. Sus intereses investigadores se centran en el análisis psicosocial del prejuicio y la discriminación, con especial atención a las relaciones intergrupales entre hombres y mujeres.