

Smith, Vanessa; Pérez, Rolando
Atribuciones estereotípicas de calidez y habilidad en jóvenes universitarios
Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. III-IV, núm. 117-118, 2007, pp. 129-147
Universidad de Costa Rica
San José, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15311810>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

ATRIBUCIONES ESTEREOTÍPICAS DE CALIDEZ Y HABILIDAD EN JÓVENES UNIVERSITARIOS*

STEREOTYPICAL ATTRIBUTIONS OF WARMTH AND ABILITY AMONG UNIVERSITY STUDENTS

Vanessa Smith **
Rolando Pérez ***

RESUMEN

El presente estudio evalúa empíricamente el modelo bidimensional sobre el contenido de los estereotipos propuesto Fiske, Cudy, Glick y Xu (2002) en una muestra de 121 estudiantes universitarios costarricenses. Los resultados muestran que las dimensiones de calidez y habilidad representan dos principios básicos de percepción estereotípica de grupos sociales. Estas dimensiones permiten diferenciar cuatro percepciones estereotípicas (paternalismo, desprecio, envidia y admiración) y están asociadas a diversas expectativas, evaluaciones y emociones que regulan las interacciones sociales.

PALABRAS CLAVE: COSTA RICA * ESTEREOTIPOS * CALIDEZ * HABILIDAD

ABSTRACT

The present study tests the two-dimensional model of stereotype content proposed by Fiske, Cudy, Glick and Xu (2002) among 121 Costa Rican students. Results show that warmth and ability represent two underlying principles of the stereotypical perception of social groups. Both, warmth and ability differentiate four stereotypical

* Este estudio fue financiado por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica, actividad 723-A2-739. Queremos agradecer a la Dra. Susan Fiske y a la Dra. Amy Cudy, de la Universidad de Princeton, por proporcionarnos los instrumentos de medición; a la Dra. Eiliiana Montero por su apoyo en la fase de análisis de los datos y al Dr. Domingo Campos por sus comentarios a las versiones preliminares de este artículo. Finalmente, queremos agradecer a los y las estudiantes de los cursos PS-0044 y PS-0045 de

la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica en el Recinto de Paraíso por su apoyo en la recolección, procesamiento y análisis de los datos.

** Institutos de Investigaciones Sociales e Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica / vsmith@cariari.ucr.ac.cr

*** Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica / rperezs@cariari.ucr.ac.cr

perceptions (paternalistic stereotypes, contemptuous prejudice, envious stereotypes and admiration), and relate to different perceptions, evaluations, and emotions that regulate social interactions.

KEYWORDS: COSTA RICA * STEREOTYPES * WARMTH * ABILITY

INTRODUCCIÓN

Desde su introducción en la investigación social en términos de “imágenes en nuestras cabezas” de los grupos sociales (Lippmann, 1922: 4), los estereotipos han sido definidos como las creencias consensuales sobre los atributos de un grupo social y sus miembros (p. ej. “los latinos son apasionados”, “las mujeres son sensibles”, “los alemanes son trabajadores”). Se trata de atribuciones socialmente compartidas sobre las características de personalidad, las conductas y/o los valores de un colectivo y de sus miembros sin atención a las diferencias intragrupales. Igualmente existe un amplio acuerdo en la psicología social actual sobre la distinción entre estereotipos (*stereotypes*) y estereotipia (*stereotyping*). Los estereotipos son las creencias ampliamente compartidas sobre las características de un grupo social, mientras que la estereotipia hace referencia al proceso cognoscitivo de atribuir ciertas características a las personas sobre la base de su pertenencia a tales categorías; es decir, percibir estereotípicamente a una persona como un miembro de su grupo sin distingo de sus particularidades individuales (Leyens, Yzerbyt y Schadron, 1994; Oaks, Haslam y Turner, 1994).

Sin embargo, este consenso se disipa rápidamente a la hora de determinar las características específicas de los estereotipos. Para algunos autores, los estereotipos, y en particular los negativos, son sobregeneralizaciones rígidas y falsas, cuya función psicológica es justificar el prejuicio y la discriminación hacia ciertos grupos socialmente marcados (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson y Sanford, 1950; Katz y Braly, 1933, 1935). Para otros autores, los estereotipos bien pueden tener “un grano de verdad”, al menos en la medida de su validez consensual (Brigham, 1971) y, lejos de ser impresiones fijas y patológicas, se trata de

juicios basados en categorizaciones fluidas que dependen ampliamente del contexto comparativo en que se generan (Oaks, *et al.*, 1994). Se trata de percepciones que al fin y al cabo se nutren de procesos cognitivos “normales” y naturales como los procesos de categorización y la concomitante acentuación de las diferencias intercategóricas y las similitudes intracategóricas (Allport, 1954; Leyens, *et al.*, 1994; Oaks, *et al.*, 1994; Tajfel, 1981).

En realidad, los estereotipos no son ni una cosa, ni la otra, sino las dos. Los estereotipos son funcionales psicológica y socialmente hablando. Estas estructuras nos permiten organizar y simplificar el entorno social y con ello comprender el mundo que nos rodea. Los estereotipos permiten también reducir la incertidumbre, otorgándole sentido a las expectativas y sentimientos que los grupos y sus miembros nos generan. Estos sistemas de creencias permiten satisfacer la necesidad de control sobre los resultados de las interacciones y sirven de protección del sí mismo y del endogrupo, ya que permiten “anticipar” el impacto que los otros puedan tener sobre “nosotros”; es decir, sus intenciones (amigables u hostiles) así como sus capacidades para lograrlo.

Al mismo tiempo los estereotipos sirven para preservar valores sociales y permiten justificar (legitimizar) las posiciones de los grupos en la jerarquía social. Los estereotipos proceden de y se estructuran a partir de las relaciones entre los grupos sociales; su función social es definir las posiciones de los grupos y sus miembros y determinar las formas socialmente “válidas” de interacción con los otros en tanto miembros de grupos. De esta manera los estereotipos (aún los positivos) contribuyen a perpetuar las relaciones asimétricas de poder entre los grupos (Allport, 1954; Oaks, Haslam y Turner 1994; Tajfel, 1981).

Con el llamado “giro cognitivo”, la investigación sobre estereotipos se ha concentrado en el análisis de los procesos mentales implicados en la activación de estos esquemas, proporcionando información fundamental para comprender sus funciones psicológicas (Brown, 1995). Lamentablemente, con ello se ha descuidado toda una línea de investigación sobre el contenido de los estereotipos, lo que permitiría entender más a fondo sus funciones de legitimación social, así como el interjuego entre normas socioculturales, mecanismos cognitivos y necesidades psicológicas (Operario y Fiske, 2003).

El presente artículo se inscribe dentro de los esfuerzos por retomar esta última línea de investigación. Específicamente, se analiza la utilidad de un modelo teórico recientemente formulado por Fiske, Cuddy, Glick y Xu (2002) sobre dos dimensiones de organización del contenido de los estereotipos; a saber, la calidez y la habilidad. Para esto se aplicó un cuestionario a 121 estudiantes universitarios en donde se les solicitaba describir las creencias consensuales sobre la calidez y habilidad de 26 grupos sociales costarricenses (p. ej. mujeres, afrocostarricenses, protestantes, burócratas, obreros, estudiantes), así como sus sentimientos y evaluaciones personales sobre estos grupos. Este estudio representa un primer acercamiento empírico a la estructura general de los estereotipos y una prueba del modelo en el contexto costarricense. A continuación se presentan los principales postulados del modelo.

CALIDEZ Y HABILIDAD COMO DIMENSIONES GENERALES DE ATRIBUCIÓN ESTEREOTÍPICA

Quizá una de las razones que más desalientan la investigación sobre el contenido de los estereotipos es que estos varían enormemente de un grupo a otro, de un contexto a otro y de tiempo en tiempo. Fiske y colaboradores (Fiske, *et al.*, 2002) sostienen, sin embargo, que buena parte de los estereotipos más comunes pueden ser “capturados” por dos dimensiones básicas de diferenciación, a saber, la “calidez” y la “habilidad”. La calidez implica la atribución de características positivas como cordialidad,

simpatía, sinceridad y amistad. En ese sentido, la calidez hace referencia a las intenciones (positivas o negativas) que le atribuimos a los grupos y sus miembros. La habilidad hace referencia a la capacidad y el poder que les atribuimos a los grupos y sus miembros para llevar a cabo tales intenciones.

Ahora bien, siguiendo con la idea de que los estereotipos cumplen con varias funciones de legitimación social, la habilidad y calidez representarían igualmente dos principios centrales de “diferenciación” y “ubicación” estereotípica que afectan la percepción y evaluación de los grupos y regulan la interacción con los miembros de estas categorías sociales. Fiske y sus colegas (1993) han encontrado, por ejemplo, que grupos tales como los desempleados o los mendigos tienden a ser estereotipados como “poco hábiles” y “fríos”. Según los autores, estas atribuciones permiten legitimar la expresión de antipatía hacia estos grupos sociales, dejando claro el papel funcional de los estereotipos en tanto “racionalizaciones” del prejuicio. Otros grupos son estereotipados como “poco hábiles” pero “cálidos” (por ejemplo, los ancianos) atribuciones que si bien no están asociadas a actitudes hostiles, justifican la exclusión social sutil a la que están sometidos estos grupos.

A partir de estas ideas básicas, los autores proponen un modelo para analizar las percepciones subjetivas sobre las posiciones sociales de los grupos (su estatus y capacidad para ejercer poder y competir) y las formas de interacción intergrupal socialmente legitimadas (conocimientos, expectativas, evaluaciones y sentimientos asociados a los grupos) en función de la habilidad y calidez que se les atribuye. El Cuadro 1 describe los principios de este modelo.

Como se puede observar, la propuesta de Fiske y colaboradores sugiere cuatro tipos básicos de posiciones estereotípicas surgidas de las cuatro posibles combinaciones de calidez y habilidad atribuida: paternalismo, desprecio, envidia y admiración. Los estereotipos paternalistas resultan de la atribución de “alta calidez/baja habilidad”. Los grupos que caen en esta combinación no representan una amenaza para el sí mismo o el endogrupo, ya que no se les atribuye ni la intención ni la capacidad para ejercer poder o competir por los recursos. Estas

CUADRO 1

CUATRO TIPOS DE GRUPOS, SU ESTATUS, PODER Y LAS FORMAS CORRESPONDIENTES DE PREJUICIO EN FUNCIÓN DE LA CALIDEZ Y HABILIDAD ATRIBUIDA

CALIDEZ	HABILIDAD	
	BAJA	ALTA
BAJA	<i>Desprecio</i> Bajo estatus alta capacidad para ejercer poder o competir por los recursos, representan amenaza. Disgusto, resentimiento, desprecio, incomodidad (ej. desempleados, receptores de ayuda social).	<i>Envidia</i> Alto estatus, alta capacidad para ejercer el poder y competir por los recursos, representan amenaza. Envidia, celos, (ej. clase alta, feministas).
ALTA	<i>Paternalismo</i> Bajo estatus, poca capacidad para ejercer poder o competir por los recursos, no representan amenaza. Lástima, compasión (ej. adultos mayores, personas con discapacidades).	<i>Admiración</i> Alto estatus, poca capacidad para ejercer poder o competir por los recursos, no representa amenaza. Admiración, orgullo (ej. el endogrupo, grupos de referencia).

Fuente: Modificado de Fiske *et al.* (2002).

atribuciones colocan a estos grupos en una posición de subordinación e indefensión, por lo que generan lástima o compasión. Dentro de los grupos que se ubicarían en esta combinación estarían los ancianos, los niños y las personas con discapacidades.

Los estereotipos de desprecio resultan de la combinación “baja calidez/baja habilidad”. Se trata de grupos de bajo estatus, que sin embargo representan una amenaza para el sí mismo o para el endogrupo en tanto grupos que “reciben lo que no se merecen” o bien “se llevan lo que nos pertenece”. Estos grupos generan sentimientos de resentimiento, desprecio y antipatía (prejuicio). La atribución de frialdad impide precisamente la solidaridad con estos grupos, y lo que es más, justifica el prejuicio hacia estos grupos. Dentro de ellos se encuentran los receptores de ayuda social o los inmigrantes.

La combinación “baja calidez/alta habilidad” es atribuida a grupos de alto estatus, exitosos, capaces de ejercer poder y competir por los recursos. Esta combinación permite pseudoexplicar el éxito alcanzado por estos grupos y por ello justificar su posición de poder, reproduciendo así las relaciones asimétricas. Por otro

lado, esta combinación genera resentimiento y envidia frente a los grupos exitosos. Tal y como se observó anteriormente la atribución de frialdad permite justificar el prejuicio hacia esos grupos, como en el caso de minorías económicamente exitosas que son víctimas históricas del prejuicio, debido (presumiblemente) a su éxito económico, como en el caso típico de las comunidades Judías en diversas partes del mundo.

Finalmente, los grupos que caen en la combinación “alta calidez/alta habilidad” son grupos competentes pero no representan una amenaza para el sí mismo o el endogrupo, en parte precisamente por que se trata de grupos afines, representan los grupos de referencia (ideales o reales) o bien porque se trata del endogrupo. Esta combinación genera admiración u orgullo y corresponde precisamente a los mecanismos de favoritismo endogrupal (ingroup bias).

Cómo se puede observar, todas estas atribuciones están estrechamente ligadas a las creencias consensuales sobre “el lugar” que ocupan los grupos sociales en la sociedad y con las formas socialmente permitidas de interacción

con ellos, dejando claro que los estereotipos, aún los positivos, permiten legitimar las relaciones de poder entre los grupos.

Fiske y colegas (2002) hipotetizan además que estas dimensiones pueden ser observadas en diversas culturas en tanto principios generales del contenido de los estereotipos. Datos preliminares con muestras estadounidenses, sudafricanas, alemanas, belgas y japonesas tienden a apoyar las principales hipótesis del modelo. Ahora bien, si el modelo propuesto es generalizable al contexto latinoamericano, estaríamos en la capacidad de ubicar diversos grupos sociales costarricenses a lo largo de estas dos dimensiones básicas y estaríamos en posición de predecir las expectativas, evaluaciones y sentimientos asociados a tales grupos.

Estos supuestos serán examinados contrastando las siguientes hipótesis:

- H.1 Diversos grupos sociales costarricenses pueden ser ubicados a lo largo de dos dimensiones básicas estereotípicas: la habilidad y calidez.
- H.2 Las diferentes combinaciones de habilidad y calidez resultan en diversas expectativas, evaluaciones y emociones que regulan la interacción social con determinados grupos sociales y sus miembros. Así, la percepción de un alto prestigio estaría asociada a una alta habilidad atribuida al grupo y sus miembros.
- H.3 Por otro lado, la percepción de conflicto intergrupal estaría asociada a una baja calidez.
- H.4 Se espera también que la combinación “alta calidez”/“baja habilidad” esté asociada a sentimientos de lástima hacia los grupos y sus miembros.
- H.5 Por su parte, la combinación “alta habilidad/alta calidez” estaría asociada a la admiración hacia los grupos y sus miembros.
- H.6 Finalmente, la combinación “baja habilidad/baja calidez” estaría asociada a actitudes derogatorias (prejuicio) hacia los grupos y sus miembros.

A continuación se describen los procedimientos y resultados para contrastar estas hipótesis.

MÉTODO

PARTICIPANTES

En el estudio participaron 121 estudiantes universitarios (principalmente de la carrera de Psicología) de las Sedes Rodrigo Facio, Turrialba, Paraíso y Guanacaste. El rango de edad de los participantes oscila entre los 18 y los 42 años de edad, con un promedio de edad de 22 años y una moda de 19 años. El 76% (N = 89) son mujeres.

INSTRUMENTOS

El cuestionario construido incluye una adaptación de la escala desarrollada por Fiske y colegas (2001) para medir las dimensiones de calidez y habilidad de diversos grupos sociales, así como las mediciones de los constructos para estimar la utilidad del modelo en nuestro contexto, a saber, a) la percepción del prestigio de los grupos, b) la percepción del conflicto intergrupal, c) sentimientos de admiración y lástima hacia los grupos y sus miembros y d) actitudes derogatorias (prejuicio) hacia los grupos y sus miembros. Al final del cuestionario se presenta el módulo de datos sociodemográficos. El Cuadro 2 presenta la operacionalización de estas variables.

Los grupos estímulo fueron previamente generados en un estudio piloto llevado a cabo con 43 estudiantes universitarios. En este estudio se solicitó a los estudiantes clasificar a la población costarricense en grupos, basándose en habilidad, edad, etnia, género, ocupación, raza, religión, etc. Los grupos elegidos para el estudio principal, fueron aquellos grupos sociales mencionados por más del 16% de los entrevistados. Estos son: 1) católicos, 2) protestantes, 3) niños, 4) jóvenes, 5) adultos, 6) adultos mayores, 7) personas pertenecientes a la clase alta, 8) personas pertenecientes a la clase media, 9) personas pertenecientes a la clase baja, 10) estudiantes, 11) hombres, 12) mujeres, 13) empleadores, 14) profesionales, 15) burócratas, 16) obreros, 17) agricultores, 18) desempleados, 19) analfabetas, 20) alfabetizados, 21) grupos altamente educados, 22) homosexuales, 23) nicaragüenses, 24) afrocostarricenses, 25) indígenas y 26) grupos no cristianos.

CUADRO 2
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	ITEMS
Calidez ¹	1. ¿Qué tan cálidos son los miembros de este grupo? 2. ¿Qué tan cordiales son los miembros de este grupo? 3. ¿Qué tan sinceros son los miembros de este grupo? 4. ¿Qué tan simpáticos son los miembros de este grupo?
Habilidad ¹	1. ¿Qué tan competentes son los miembros de este grupo? 2. ¿Qué tan seguros de sí mismos son los miembros de este grupo? 3. ¿Qué tan capaces son los miembros de este grupo? 4. ¿Qué tan hábiles son los miembros de este grupo?
Prestigio ¹	1. ¿Qué tan prestigiosas son las profesiones u oficios que normalmente obtienen los miembros de este grupo? 2. ¿Qué tan exitosos son los miembros de este grupo, económicamente hablando? 3. ¿Qué tan educados son los miembros de este grupo?
Conflictivo intergrupal ¹	1. ¿En qué medida los miembros de este grupo le quitan los recursos económicos a otros grupos en esta sociedad? 2. ¿En qué medida la ayuda que se le otorga a este grupo (por ejemplo trato preferencial a la hora de otorgar un puesto de trabajo) hace las cosas más difíciles para otros grupos en esta sociedad? 3. ¿En qué medida otros grupos en la sociedad pierden poder, conforme este grupo va ganando poder?
Admiración ²	1. Siento gran admiración por los miembros de este grupo.
Lástima ²	1. Siento un poco de lástima por los miembros de este grupo
Prejuicio ²	1. Me gusta estar con gente de este grupo*. 2. Me siento incomodo(a) cuando estoy con gente de este grupo. 3. Este grupo no aporta nada a la sociedad costarricense. 4. En general me siento muy bien cuando estoy con gente de este grupo*. 5. Siento cierto desprecio por los miembros de este grupo.
Sociodemográficas	1. Sexo: 1 femenino, 2 masculino 2. Edad en años 3. Grupos de referencia: ¿A cuál de los anteriores grupos pertenece usted?

1 El formato de respuesta de los ítems es una escala Likert de 1 (nada en absoluto) a 5 (totalmente).

2 El formato de respuesta de los ítems es una escala Likert de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (totalmente en desacuerdo).

* Indica que el ítem es recodificado.

Al mismo tiempo se solicitó a los estudiantes del estudio piloto seleccionar aquellos grupos que en su opinión poseen un estatus social bajo y aquellos grupos a los cuales ellos creen pertenecer. Dentro de los grupos de bajo estatus mencionados por más del 16% de los

entrevistados se encontraron los obreros, la clase baja, los nicaragüenses, los analfabetas, los adultos mayores y los agricultores. Los grupos de referencia mencionados por más del 16% de los entrevistados son los católicos, jóvenes, estudiantes, las personas de alto nivel educativo

y la clase media. Como se puede observar, los grupos generados incluyen grupos de diverso prestigio, estatus y poder, así como los grupos de referencia de la muestra entrevistada, lo que permite examinar las hipótesis del estudio principal.

Ahora bien, debido al gran número de grupos, se desarrollaron dos versiones del instrumento, cada una conteniendo una selección (al azar) de 13 grupos. Para cada versión, el orden de presentación de los grupos fue permutado al azar, contándose al final con cuatro versiones del cuestionario, distribuidas (también al azar) entre los estudiantes. Del total de 121 participantes, 66 evaluaron a la clase alta, los católicos, jóvenes, estudiantes, hombres, burócratas, agricultores, desempleados, alfabetizados, homosexuales, nicaragüenses, afrocostarricenses y los grupos no cristianos; mientras que 55 estudiantes evaluaron a los grupos restantes. A continuación se describen cada una de las escalas.

CONTENIDO DE LOS ESTEREOTIPOS

En la primera parte del cuestionario se solicitó a los estudiantes evaluar los grupos sociales a partir de la siguiente premisa:

El Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica está realizando una investigación cuyo objetivo es saber cómo la sociedad costarricense percibe diferentes grupos sociales [...] Es muy importante que recuerde que en esta primera parte NO estamos interesados en sus opiniones personales acerca de estos grupos, sino en cómo usted cree que la sociedad percibe a estos grupos.

Cómo se puede observar, esta premisa permite a los participantes concentrarse en los saberes consensuales sobre los grupos (en concordancia con la definición de estereotipos) y no en sus evaluaciones personales. En esta parte del cuestionario se incluyeron las mediciones del contenido de los estereotipos, el prestigio atribuido socialmente a los grupos y el conflicto intergrupal percibido.

Ocho ítems desarrollados por Fiske y colaboradores (2002) fueron empleados para medir las dimensiones de calidez y habilidad. Cuatro ítems miden la dimensión de la habilidad atribuida a cada grupo (ej. ¿Qué tan capaces son los miembros de este grupo?), otros cuatro miden la dimensión de calidez (ej. ¿Qué tan simpáticos son los miembros de este grupo?). El formato de respuesta de la escala era de tipo Likert. El rango de respuesta es de 1 (nada en absoluto) a 5 (sumamente). El promedio de las respuestas a los ítems de cada dimensión fue utilizado como indicador de la habilidad y/o calidez atribuida al grupo. Altas puntuaciones indican altos niveles de calidez/habilidad atribuida. Datos sobre la confiabilidad de la escala se proporcionarán más adelante.

PRESTIGIO

Tres ítems, también desarrollados por Fiske y colegas (2002), miden el prestigio atribuido a los grupos sociales (¿Qué tan prestigiosas son las profesiones u oficios que normalmente obtienen los miembros de este grupo?). El formato de respuesta de los ítems es también una escala Likert de 5 puntos, (1 = nada en absoluto, 5 = sumamente). El índice de prestigio percibido se obtuvo del promedio de las respuestas a los 3 ítems, en donde altas puntuaciones indican percepción de un alto prestigio. El Alfa de Cronbach (α) promedio de los tres ítems es de .68.

CONFLICTO INTERGRUPAL

De acuerdo con las teorías clásicas sobre los conflictos intergrupales, la percepción (real o imaginada) de conflictos entre los grupos deviene de la percepción de que los grupos son competitivamente interdependientes, es decir, las ganancias de un grupo implican pérdidas para el otro grupo y en este sentido los exogrupo son vistos como una amenaza para la existencia e integridad del endogrupo (Bobo, 1983; Sherif, Harvey, White, Hood y Sherif, 1961). Las amenazas pueden ser materiales (pérdidas económicas) o simbólicas (pérdida de poder)

(Stephan y Stephan, 2002). Siguiendo esta conceptualización, Fiske y colaboradores (2002) desarrollaron tres ítems que reflejan conflicto intergrupal (ej. ¿En qué medida otros grupos en la sociedad pierden poder, conforme este grupo va ganando poder?). Al igual que en las escalas anteriores, el formato de respuesta de los ítems es una escala Likert de 5 puntos, (1 = nada en absoluto, 5 = sumamente). El índice de conflicto intergrupal percibido se obtuvo promediando las respuestas a los 3 ítems, en donde altas puntuaciones indican percepción de mucho conflicto intergrupal. El Alfa de Cronbach (α) promedio de los tres ítems es de .60.

La segunda parte del cuestionario incluye las mediciones de los sentimientos hacia los grupos y el prejuicio. Debido a que estos constructos representan evaluaciones personales, la segunda parte fue introducida por la siguiente premisa: "En esta sección estamos interesados en *sus opiniones personales* acerca de los siguientes grupos. Con base en la escala que se le ofrece (de 1 a 5), anote por favor en la casilla correspondiente el número que mejor representa SU opinión acerca de estos grupos".

ADMIRACIÓN

Para acceder a los sentimientos de admiración, se les solicitó a los participantes expresar su acuerdo con el siguiente ítem: "Siento gran admiración por los miembros de este grupo", utilizando una escala de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (totalmente en desacuerdo).

LÁSTIMA

Igualmente, para medir los sentimientos de lástima, se les solicitó a los participantes expresar su acuerdo con el siguiente ítem: "Siento un poco de lástima por los miembros de este grupo", utilizando también una escala de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (totalmente en desacuerdo).

PREJUICIO

En el marco de la discusión sobre el racismo "simbólico" (Kinder y Sears, 1981)

"ambivalente" (Katz y Hass, 1988) "aversivo" (Dovidio y Gaerdner, 1986) o "moderno" (McConahay, 1986), se acepta ampliamente que las nuevas expresiones del prejuicio no sólo incluyen actitudes abiertamente derogatorias u hostiles en virtud de la pertenencia a determinadas categorías sociales sobre la base de un sistema de creencias racistas o xenófobas. El prejuicio moderno o sutil también incluye emociones ambivalentes como incomodidad, descontento, malestar y a veces indignación. En concordancia con esta definición, diseñamos cinco ítems para acceder a las respuestas hostiles abiertas y sutiles hacia los miembros de los grupos sociales evaluados (ej. "Me siento incomodo(a) cuando estoy con gente de este grupo" o "Siento cierto desprecio por los miembros de este grupo"). Los ítems son contestados con una escala de 1 (totalmente de acuerdo) a 5 (totalmente en desacuerdo). El promedio de las respuestas a los 5 ítems fue utilizado como indicador del nivel de prejuicio. Altas puntuaciones indican altos niveles de prejuicio, una vez recodificados los ítems inversos. El Alfa de Cronbach (α) promedio de los cinco ítems es de .81.

PROCEDIMIENTO

Los estudiantes fueron contactados a través de los docentes. Los cuestionarios fueron administrados en las respectivas aulas. Todos los cuestionarios incluían en la introducción una explicación breve sobre proyecto, así como el consentimiento informado. Los estudiantes expresaron su consentimiento, llenando completamente el cuestionario, lo que les tomó entre 20 y 40 minutos.

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

Debido a que la escala desarrollada por Fiske y colegas (2002) es nueva en nuestro contexto, el primer paso del análisis fue determinar si a) los ítems reproducen la bidimensionalidad que los autores les atribuyen, y b) si las dos escalas surgidas de ellos presentaban índices de consistencia interna adecuadas para ser utilizadas en nuestro medio. Para ello se llevaron a

cabo análisis de factores exploratorios y análisis de confiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach (α) y los coeficientes de discriminación (r_{it}) para determinar la consistencia interna de las mismas.

Para examinar la ubicación de los grupos sociales a lo largo de las dimensiones de calidez y habilidad (H1), se llevó a cabo un análisis de escalonamiento multidimensional (multidimensional scaling). Este procedimiento permite determinar la estructura subyacente a las diferencias y similitudes entre objetos, en este caso los grupos sociales costarricenses, representando tales objetos como puntos en un espacio multidimensional (Wegener y Fabrigar, 2000). En este caso en particular, el procedimiento proporciona un mapa en dónde se ubican los grupos sociales a lo largo de dos dimensiones (calidez y habilidad) a partir de las puntuaciones en calidez y habilidad que los sujetos asignaron a los grupos sociales evaluados.

Con el fin de analizar más a fondo estas estructuras se llevó a cabo un análisis de conglomerados (cluster analyses) de los grupos sociales. Este procedimiento permite clasificar un grupo de objetos en subgrupos relativamente homogéneos sobre la base de su similitud en un conjunto de atributos (Wegener y Fabrigar, 2000). En el presente caso, los grupos sociales son reagrupados de acuerdo con las similitudes y diferencias en la calidez y habilidad que le atribuyen los participantes. Se utilizó para tal efecto el método K-means definiendo previamente cuatro conglomerados que representan los cuatro tipos de posiciones estereotípicas: paternalismo, desprecio, envidia y admiración (véase Cuadro 1). Para validar esta clasificación, se llevaron a cabo análisis de varianza simple (one-way) y la prueba LSD para contrastes *post hoc* con el fin de detectar diferencias entre los promedios en calidez y habilidad de los cuatro conglomerados. Así mismo, se llevaron cuatro pruebas t para muestras dependientes o pareadas (una para cada conglomerado). Estas permiten detectar diferencias estadísticamente significativas entre la calidez y habilidad atribuida a cada conglomerado.

Con el fin de examinar H2 se calcularon correlaciones bivariadas entre las puntuaciones de la escala de percepción de prestigio y la

escala de habilidad. Para examinar H3, se calcularon las correlaciones bivariadas entre la escala de percepción de conflicto intergrupal y la escala de calidez.

Finalmente, para examinar H4, H5, y H6 se realizaron tres contrastes para comparaciones planeadas a priori (pruebas t para muestras independientes), cada uno de los cuales permitió comparar respectivamente la admiración, la lástima y el prejuicio que expresan los sujetos hacia los distintos conglomerados. Se proporcionará una descripción más detallada de los procedimientos conforme se presenten los resultados.

RESULTADOS

ESTRUCTURA DE LOS ÍTEMES

Para analizar las dimensiones subyacentes a los 8 ítems desarrollados por Fiske y Colegas (2002) se llevaron a cabo 26 análisis de factores (uno por cada grupo) utilizando el método de extracción de factores comunes (principal axis factoring) y el método de rotación varimax. Los resultados muestran en la mayoría de los casos la presencia de dos factores con Valores Propios (Eigenvalues) mayores a 1 claramente correspondientes a las dimensiones de calidez y habilidad. Por razones de espacio, no se presentan todos los resultados de estos análisis. A modo de ejemplo el Cuadro 3 presenta los resultados del análisis de factores en tres grupos: indígenas, mujeres y obreros. Los resultados de todos los análisis pueden ser solicitados a los autores en el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica.

Los análisis arrojaron, sin embargo importantes excepciones. En el caso de los afrocostarricenses, los homosexuales y los nicaragüenses se observó la presencia de un sólo factor con un Eigenvalue mayor a 1, indicando que en estos casos calidez y habilidad parecen responder a una sola dimensión evaluativa. Probablemente, en la percepción de estos grupos las dimensiones de calidez y habilidad están tan altamente correlacionadas que la presencia de dos factores se hace muy difícil de detectar.

CUADRO 3

RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS DE FACTORES DE LAS SUBESCALAS DE CALIDEZ Y HABILIDAD EN TRES DE LOS GRUPOS EVALUADOS POR EL TOTAL DE LA MUESTRA (N= 121)

	GRUPOS					
	INDÍGENAS		MUJERES		OBREROS	
	FACTOR CALIDEZ	FACTOR HABILIDAD	FACTOR CALIDEZ	FACTOR HABILIDAD	FACTOR CALIDEZ	FACTOR HABILIDAD
EIGENVALUE	1.50	2.97	1.80	2.50	2.53	1.58
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	18,79%	37,08%	22,53%	31,22%	31,63%	19,47%
Ítems						
¿Qué tan cálidos...?	.62	.30	.50		.66	
¿Qué tan cordiales...?	.75		.81		.83	
¿Qué tan sinceros...?	.63		.50		.36	
¿Qué tan simpáticos...?	.51		.30		.63	
¿Qué tan competentes...?		.54		.64		.44
¿Qué tan seguros de sí mismos...?		.42		.67	.32	.61
¿Qué tan capaces...?		.89		.73		.68
¿Qué tan hábiles...?		.59		.64		.42

Nota: Sólo se presentan cargas factoriales iguales o superiores a .30.

En efecto, en estos grupos las correlaciones simples (*r* de Pearson) entre ambas dimensiones son de .76, .71 y .74 ($p_s < .001$) para los afrocostarricenses, homosexuales y nicaragüenses respectivamente. Análisis posteriores indican, sin embargo, que los ítems de calidez (por un lado) y los ítems de habilidad (por otro) conforman escalas bastante consistentes ($\alpha_s \geq .73$) para estos tres grupos. Así, debido al gran valor teórico y práctico que implica analizar la localización de estos grupos sociales en un espacio bidimensional de calidez y habilidad, decidimos continuar el análisis incluyéndolos, reconociendo que en estos casos los resultados deben ser evaluados con gran cautela.

Otra de las excepciones importantes incluye a los niños, ancianos, empleadores, personas de alta educación, la clase baja, los profesionales y los obreros. En estos casos, los resultados muestran la presencia de un tercer factor de difícil interpretación ya que en la mayoría de los casos, tal factor sólo incluía un ítem, el cual además mostraba cargas factoriales substanciales en uno de los

primeros dos factores. Esto apunta a la posibilidad de que los terceros factores representen subfactores de uno de los primeros dos factores. Esta posibilidad se exploró repitiendo el análisis para estos grupos, esta vez forzando la extracción a dos factores y utilizando en método de rotación oblimin. En la mayoría de los casos los ítems se agruparon en sus respectivos factores, con la notable excepción de las personas con alta educación y los profesionales. En estos dos casos, la imposibilidad de encontrar soluciones bifactoriales en 25 iteraciones nos llevó a la decisión de eliminar estos grupos para los análisis siguientes.

En síntesis, los resultados del análisis factorial muestran que los ítems tienden a reproducir la bidimensionalidad que se les atribuye en la mayoría de los grupos sociales costarricenses evaluados. Asumiendo entonces que los ocho ítems miden dos dimensiones estereotípicas, se procedió a examinar la consistencia interna de cada una de las subescalas.

**CONSISTENCIA INTERNA Y DISTRIBUCIÓN
DE LAS SUBESCALAS**

Akopados en los resultados de los análisis de factores, procedimos a calcular

los coeficientes Alfas de Cronbach (α) y los coeficientes de discriminación (r_{it}) de los ítems de cada subescala, para cada grupo por separado. Estos resultados se resumen en el Cuadro 4.

CUADRO 4

**ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS Y ALFAS DE CRONBACH PARA LAS SUBESCALAS
DE CALIDEZ Y HABILIDAD**

GRUPOS	N	SUBESCALAS							
		CALIDEZ				HABILIDAD			
		M	DE	g_1	α	M	DE	g_1	α
Afrocostarricenses	66	3.31	.82	-.08	.83	3.27	.76	-.170	.79
Católicos	66	3.57	.69	-.23	.74	3.70	.52	.303	.63
Alfabetizados	66	3.46	.60	-.70	.71	3.87	.78	-.914	.86
Homosexuales	66	3.13	1.06	-.47	.86	2.82	.93	-.219	.85
Hombres	66	3.05	.83	.22	.80	4.15	.59	-.344	.74
Nicaragüenses	66	1.94	.80	.96	.83	2.22	.82	.295	.73
No cristianos	66	3.06	.76	-.00	.76	3.32	.71	-.685	.82
Agricultores	66	4.18	.68	-.86	.76	3.42	.71	-.021	.68
Estudiantes	66	3.54	.55	-.49	.63	4.02	.55	-.385	.71
Desempleados	66	2.74	.75	.39	.81	2.28	.73	.360	.78
Burócratas	66	2.17	.96	.80	.85	3.18	.96	-.096	.82
Jóvenes	66	3.46	.77	-.17	.74	3.71	.59	.330	.64
Adultos mayores	55	4.11	.63	-.64	.70	2.79	.75	.158	.70
Empleadores	55	2.57	.76	.12	.75	3.73	.57	.271	.60
Analfabetas	55	3.23	.69	.23	.63	2.02	.70	.756	.65
Indígenas	55	3.17	.87	.01	.73	2.71	.82	.006	.71
Clase baja	55	3.08	.68	.54	.65	2.54	.72	.174	.73
Clase media	55	3.43	.59	.19	.70	3.61	.49	.428	.64
Protestantes	55	3.01	.72	-.35	.63	3.20	.68	.046	.64
Obreros	55	2.89	.69	-.34	.70	3.30	.58	.045	.61

Nota: N = cantidad de sujetos que evaluaron cada grupo, M = media, DE = desviación estándar, g_1 = índice de asimetría, α = Alfa de Cronbach.

En el caso de la subescala de calidez los resultados muestran que para la mayoría de los grupos sociales evaluados (N = 21) los ítems forman subescalas bastante consistentes (con un α de Cronbach promedio de .75). En la mayoría de los casos también, los coeficientes de discriminación se ubican por encima del .30. Sin embargo, en el caso de los adultos, los niños y las mujeres esta subescala muestra coeficientes de consistencia internas muy bajos ($\alpha_s = .54, .40$ y $.58$

para adultos, niños y mujeres respectivamente). Una revisión de los coeficientes de discriminación indicó, en el caso de los niños, que los ítems “calidez” y “sinceridad” nos están discerniendo entre niveles bajos y altos de calidez y sinceridad atribuida. En efecto más del 85% de los entrevistados ubicó a este grupo como altamente cálido y sincero. En el caso de las mujeres, el ítem “amigable” parece ser el responsable de la baja consistencia interna. En el

caso de los adultos todos los ítems muestran coeficientes de discriminación mayores a .30. Evidentemente, la baja consistencia interna de estas escalas en estos grupos nos obliga a eliminarlos de los siguientes análisis.

Para la subescala de habilidad los resultados muestran también que en la mayoría de los grupos evaluados ($N = 23$) los ítems de habilidad forman una subescala bastante consistente (α promedio = .73). Los coeficientes de discriminación muestran aquí también que los ítems permiten distinguir entre niveles bajos y altos de habilidad atribuida. Sin embargo en el caso de la clase alta, esta subescala muestra un coeficiente de consistencia interna inaceptable ($\alpha = .46$). En este caso, sólo el ítem "capaces" tiene un coeficiente de discriminación mayor a .30. El resto de los ítems tiene poca capacidad para discriminar entre niveles bajos y altos del constructo. Este grupo también fue eliminado de los análisis subsecuentes.

En síntesis, los análisis de confiabilidad muestran que en la mayoría de los casos, los ítems propuestos constituyen dos subescalas suficientemente confiables como para captar las dos dimensiones subyacentes a la visión estereotípica de grupos sociales en nuestro medio: calidez y habilidad.

Análisis adicionales muestran que para todos y cada uno de estos grupos las escalas tienden a distribuirse normalmente (todas las Z Kolgomorov-Smirnov < 1.35). Por razones de espacio es imposible presentar todos estos análisis, pero para tener una idea de la distribución el Cuadro 4 ofrece los índices de asimetría de las subescalas para cada grupo evaluado. Este índice informa sobre la desigualdad en la distribución de las subescalas en la muestra. El índice es igual a 0 cuando la distribución es simétrica; es negativo si la mayoría de los puntajes se agrupan a la derecha de la curva indicando una gran cantidad de valores altos; es positivo si por el contrario la mayoría de los puntajes se tienden a agrupar en la parte baja de la escala. Cuanto más se aleje el índice de 0 mayor es la asimetría. Como ya se mencionó, en ninguno de los casos encontramos distribuciones significativamente alejadas de la distribución normal, lo cual nos da luz verde para seguir con las pruebas paramétricas previstas para el análisis.

Las notorias excepciones (niños, adultos, personas de alto nivel educativo, personas de clase alta, profesionales y mujeres) representan casos interesantes de analizar en futuros estudios. En la presente investigación decidimos, sin embargo, descartar estos grupos para continuar con el análisis de acuerdo con los objetivos propuestos. El siguiente paso fue examinar, entonces, si estas dos dimensiones permiten diferenciar los 20 grupos restantes que representan aproximadamente el 80% del total de los grupos sociales evaluados por la muestra.

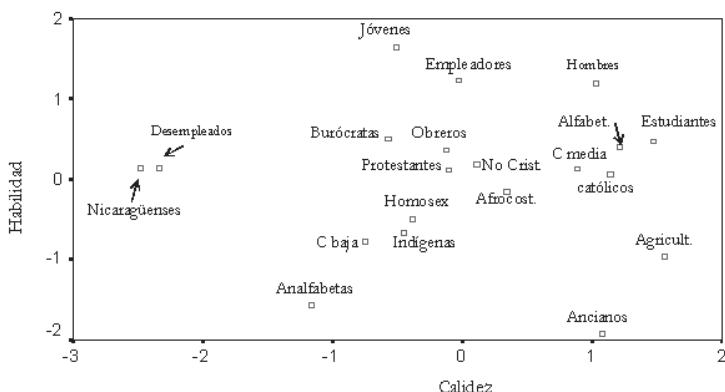
UBICACIÓN DE LOS GRUPOS EN UN ESPACIO BIDIMENSIONAL DE CALIDEZ Y HABILIDAD

El promedio de las respuestas de los entrevistados a cada una de las subescalas presentadas en el Cuadro 4 fue utilizado como indicador de la calidez y/o habilidad socialmente atribuida a cada grupo social. Estos promedios representan la base para ubicar a los 20 grupos en un espacio bidimensional de calidez y confiabilidad tal y como se presenta en la Figura 1.

Cómo se puede observar, las dimensiones de calidez y habilidad permiten diferenciar cuatro posiciones estereotípicas. Por ejemplo, grupos sociales como los nicaragüenses, la clase baja y los analfabetos se encuentran claramente ubicados en el cuadrante "baja calidez/baja habilidad", mientras que grupos como los indígenas, los ancianos y los agricultores claramente se ubican en el cuadrante "alta calidez/baja habilidad". Grupos como los burócratas, los jóvenes y los empleadores están claramente ubicados en el cuadrante "alta habilidad/baja calidez", mientras que las personas alfabetizadas, la clase media, y los estudiantes se ubican claramente en el cuadrante "alta habilidad/alta calidez".

Para analizar más a fondo esta estructura, los puntajes en calidez y habilidad asignados a cada grupo fueron también utilizados para clasificar a los grupos en las cuatro posiciones estereotípicas por medio del análisis de conglomerados. Los resultados de esta clasificación se muestran en el Cuadro 5.

FIGURA 1
DISTRIBUCIÓN DE DIVERSOS GRUPOS SOCIALES COSTARRICENSES
EN EL ESPACIO BIDIMENSIONAL DE CALIDEZ Y HABILIDAD

**CUADRO 5**

RESULTADOS DE ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS PARA 20 GRUPOS SOCIALES COSTARRICENSES DE ACUERDO CON LA HABILIDAD Y CALIDEZ ATRIBUIDA POR LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

CONGLOMERADO	GRUPOS	PUNTUACIONES MEDIAS PARA CADA CONGLOMERADO		
		CALIDEZ	HABILIDAD	
1 (envidia)	Empleadores	2.65 ^a	≠	3.42 ^a
	Protestantes			
	Burócratas			
	Jóvenes			
	Obreros			
2 (paternalismo)	Adultos mayores	3.71 ^{bc}	†	2.93 ^b
	Indígenas			
	Agricultores			
	Homosexuales			
3 (admiración)	Estudiantes	3.35 ^c	=	3.37 ^{ac}
	Clase media			
	Católicos			
	Alfabetizados			
	Hombres			
	Afrocostarricenses			
	No cristianos			
4 (desprecio)	Nicaragüenses	2.56 ^a	=	2.27 ^d
	Desempleados			
	Analfabetas			
	Clase baja			

Nota: En cada hilera, ≠ indica diferencias significativas entre calidez y habilidad al $p < .05$ y † al $p = .07$ en pruebas t para muestras dependientes. En cada columna, letras diferentes indican que las puntuaciones medias difieren al $p < .05$ en la prueba LSD para contrastes post hoc.

Como se puede observar, el análisis de conglomerados reafirma la idea de que los grupos pueden ser ubicados en diferentes posiciones estereotípicas de acuerdo con la calidez y habilidad que se les atribuye socialmente. El análisis de varianza simple de las puntuaciones medias de los conglomerados confirma que estos difieren significativamente tanto en la calidez ($F_{3,16} = 6.64, p < .01$) como en habilidad ($F_{3,16} = 21.69, p < .001$).

Específicamente, el conglomerado 1 está compuesto por grupos a los cuales se les atribuye una mayor habilidad ($M = 3.42$) que calidez ($M = 2.65$). Las pruebas t para muestras pareadas muestran en efecto que este conglomerado es considerado significativamente más hábil que cálido ($t_4 = -3.10, p < .05$) y las comparaciones post hoc (LSD) revelan que este conglomerado (junto con el conglomerado 3) es considerado significativamente más hábil que el resto. En este grupo se ubican los burócratas, los jóvenes, los empleadores, los protestantes y los obreros.

El conglomerado 2 está compuesto por aquellos grupos considerados más cálidos ($M = 3.71$) que hábiles ($M = 2.93$), aunque aquí la diferencia entre calidez y habilidad es sólo marginalmente significativa ($t_3 = 2.76, p = .07$). Este conglomerado (junto con el conglomerado 3) es considerado significativamente más cálido que el resto, de acuerdo con las comparaciones post hoc. En este grupo se ubican los adultos mayores, los indígenas, los agricultores y los homosexuales.

El conglomerado 3, reúne a aquellos grupos altos en calidez ($M = 3.35$) y habilidad ($M = 3.37$). Recuérdese que este conglomerado es considerado significativamente más hábil (junto con el 1) y más cálido (junto con el 2) que el resto de los conglomerados. Además, las pruebas t para muestras dependientes muestran que aquí calidez y habilidad se encuentran balanceadas; es decir, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre la calidez y habilidad de este conglomerado ($(t_6 = -2.50, n.s.)$). Este grupo está claramente constituido por los grupos referencia como la clase media, los católicos, los alfabetizados y los estudiantes, así como otros grupos particulares (los hombres, los no cristianos y los afrocostarricenses) que parecen

gozar de la simpatía de los costarricenses tal y como lo ven los estudiantes entrevistados.

Finalmente, el conglomerado 4, está constituido por los grupos bajos en calidez ($M = 2.56$) y habilidad ($M = 2.27$). La prueba t para muestras pareadas no revela diferencias entre la calidez y la habilidad atribuida a este conglomerado ($t_3 = .88, n. s.$); mientras que las comparaciones post hoc muestran que este conglomerado es considerado significativamente menos cálido y menos hábil que el resto.

Estos datos muestran que los distintos grupos sociales costarricenses pueden ser localizados en la estructura cuadrimodal propuesta por Fiske y colaboradores (2002), a partir de la calidez y habilidad atribuida a los grupos, apoyando así H1. Grupos socialmente marcados como los nicaragüenses, la clase baja y los desempleados aparecen en el cuadrante de baja calidez y baja habilidad (desprecio), grupos sociales de alto estatus o poder como los empleadores y los burócratas están ubicados en el cuadrante de baja calidez y alta habilidad (envidia). Grupos vulnerables como los ancianos o los indígenas, pero (al parecer) socialmente aceptados, se encuentran en el cuadrante de alta calidez y baja habilidad (paternalismo). Finalmente, los grupos de referencia se ubican en el cuadrante de alta calidez y alta habilidad (admiración).

EVALUACIONES Y EMOCIONES ASOCIADAS A LOS GRUPOS

De acuerdo con las principales hipótesis de estudio, las diferentes combinaciones de habilidad y calidez están vinculadas a diversas expectativas, evaluaciones y emociones que regulan la interacción social con determinados grupos sociales y sus miembros. Específicamente, a H2 y H3 predicen que la percepción de alta habilidad estaría positivamente ligada al prestigio de los grupos, mientras que la percepción de baja calidez estaría asociada a la percepción de conflicto intergrupal. En el primer caso, la relación alta habilidad-alto prestigio deviene de la pseudoexplicación del estatus y poder de ciertos grupos, lo que permite justificar su lugar de privilegio. Los grupos sociales son vistos como hábiles

supuestamente porque tiene prestigio y poder, o bien, los grupos sociales son vistos como poco hábiles porque tienen bajo estatus y poco poder. En el segundo caso, la asociación baja calidez-alta habilidad tiene la función de proporcionar una justificación para los sentimientos hostiles frente al exogrupo. Los exogrupos son vistos como cálidos y amigables cuando no representan una amenaza para la existencia o integridad al estatus quo (o el endogrupo), devienen en grupos fríos cuando entran en directa competencia con el endogrupo (o el estatus quo).

Por su parte, H4, H5 y H6 predicen que las diversas posiciones estereotípicas estarían asociadas a sentimientos y evaluaciones particulares. En primer lugar, se espera que la combinación “alta calidez”/“baja habilidad” esté asociada a sentimientos de lástima hacia los grupos y sus miembros, en la medida de que se trata de grupos colocados en una posición estereotípica de indefensión. Se espera entonces que los entrevistados sientan significativamente más lástima por el conglomerado de grupos en este cuadrante (adultos mayores, indígenas, agricultores y homosexuales) que por los otros conglomerados. En segundo lugar, se espera que la combinación “alta habilidad/alta calidez” esté asociada a sentimientos de admiración por los grupos y sus miembros, en parte porque en este cuadrante se ubican los grupos de referencia, los grupos ideales y/o los endogrupos (estudiantes, clase media, católicos, etc.). Admiración sería entonces un indicador de una discriminación positiva de

los endogrupos con respecto a los exogrupos (in-group bias). En concreto se espera que los entrevistados sientan significativamente más admiración por este conglomerado de grupos que por los demás. Finalmente se espera que la combinación “baja habilidad/baja calidez” esté asociada a actitudes derogatorias (prejuicio) hacia los grupos y sus miembros. Precisamente porque se trata de grupos transgresores de los principios de la meritocracia (“se llevan lo que no se merecen”) estos grupos representan una amenaza para el endogrupo y/o el estatus quo. Además se trata de grupos que no despiertan sentimientos de solidaridad; por el contrario, la frialdad atribuida a estos grupos permite justificar la hostilidad hacia ellos. Concretamente se espera que el conglomerado formado por los nicaragüenses, desempleados, analfabetas y la clase baja despierte significativamente más actitudes hostiles en los entrevistados que los otros conglomerados.

Para examinar H2 y H3, primero se calculó el promedio de las respuestas de todos los sujetos en las escalas de prestigio y conflicto para cada grupo social. Con ello se obtiene, para cada grupo, un puntaje promedio de prestigio y conflicto percibido. Posteriormente se calculó la correlación bivariada Spearman's rho entre las puntuaciones de prestigio y conflicto y las puntuaciones de habilidad y calidez atribuida de los 20 grupos, esperando una correlación positiva entre prestigio y habilidad y una correlación negativa entre conflicto y calidez¹. Los resultados se pueden observar en el Cuadro 6.

CUADRO 6

CORRELACIONES BIVARIADAS (SPEARMAN'S RHO) ENTRE PRESTIGIO, HABILIDAD, CALIDEZ Y CONFLICTO (N = 20)

	HABILIDAD	PRESTIGIO	CALIDEZ	CONFLICTO
Habilidad	-	.87***	.23	.64**
Prestigio		-	.08	.75***
Calidez			-	-.37†
Conflictivo				-

Nota: N = cantidad de grupos sociales evaluados.

† p < .10, ** p < .01, *** p < .001

1 Debido a que en este análisis la cantidad de observaciones se reduce a 20, decidimos utilizar una correlación no paramétrica.

Los datos muestran una correlación positiva y consistente entre prestigio y habilidad ($r = .87$, $p < .001$). Tal y como se esperaba de acuerdo a H2, un alto prestigio se encuentra asociado a una alta habilidad. Los datos muestran también una correlación negativa entre calidez y conflicto ($r = -.37$), esta, sin embargo, es marginalmente significativa ($p < 10$), por lo que H3 no puede ser apoyada plenamente. Es muy probable que la baja consistencia interna de la escala de conflicto sea en parte responsable de las bajas correlaciones. No obstante los resultados concuerdan con la dirección de la relación: entre más alta la percepción de amenaza de parte de los grupos, menos calidez se le atribuye. Otros aspectos que llaman la atención, es la presencia de asociaciones positivas consistentes entre el prestigio, habilidad y amenaza. Lógicamente, entre más prestigioso y hábil es un grupo, más amenazante se vuelve para otros grupos en la sociedad, lo que concuerda plenamente con las premisas básicas del modelo.

Para examinar H4, H5 y H6, se realizaron tres contrastes para comparaciones planeadas. En el caso de H4, se contrastó el nivel promedio de lástima que sienten los entrevistados hacia el conglomerado 2 (adultos mayores, indígenas, etc.) con el nivel promedio de lástima hacia los conglomerados 1, 3 y 4 en conjunto. En el caso de H5, se contrastó el nivel promedio de admiración expresada ante el conglomerado 3 (endogrupos, hombres, afrocostarricenses, etc.)

con el nivel medio de la admiración profesada hacia los conglomerados 1, 2 y 4 combinados. Finalmente para examinar H6, se contrastó el nivel medio de prejuicio expresado por los entrevistados hacia el conglomerado 4 (nicaragüenses, clase baja, etc.) con el nivel medio del prejuicio expresado hacia los conglomerados 1, 2 y 3 combinados. Los resultados de estos análisis se presentan en el Cuadro 7

Tal y como se observa en el Cuadro 7, los entrevistados sienten significativamente más lástima por el conglomerado 2 que por los otros conglomerados juntos. En otras palabras, la combinación “alta calidez/baja habilidad” parece en efecto generar estereotipos paternalistas tal y como se esperaba en H4. En el caso de los sentimientos de admiración no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los conglomerados, con lo que H5 no puede ser apoyada. Finalmente, los datos revelan que los entrevistados expresan significativamente más prejuicio contra el conglomerado 4 que contra los otros conglomerados juntos. Siguiendo H6, la combinación “baja calidez/baja habilidad” tiende a generar estereotipos de desprecio.

DISCUSIÓN

Los resultados de diversos análisis muestran claramente que también en Costa Rica las dimensiones de calidez y habilidad representan

CUADRO 7

PUNTUACIONES MEDIAS, DESVIACIONES ESTÁNDAR Y RESULTADOS DE LOS CONTRASTES
PARA COMPARACIONES PLANEADAS DE LOS SENTIMIENTOS DE LÁSTIMA, ADMIRACIÓN Y PREJUICIO
ASOCIADOS A LOS GRUPOS SOCIALES

CONGLOMERADO	SENTIMIENTOS Y EVALUACIONES					
	LÁSTIMA		ADMIRACIÓN		PREJUICIO	
	M	DE	M	DE	M	DE
1 (N = 5)	2.21	.16	3.22	.45	2.08	.42
2 (N = 4)	2.96	.35	3.53	.90	2.05	.16
3 (N = 7)	2.13	.12	3.28	.22	1.97	.17
4 (N = 4)	3.11	.28	3.03	.10	2.35	.18
t ₁₆		3.73		.11		2.70
p		.002		.91		.04

Nota: 1 = envidia, 2 = paternalismo, 3 = admiración, 4 = desprecio, N = cantidad de grupos en cada conglomerado, M = media, DE = desviación estándar.

dos principios básicos de percepción estereotípica de grupos sociales. Las dimensiones de calidez y habilidad permiten claramente diferenciar cuatro posiciones estereotípicas: paternalismo, desprecio, envidia y admiración. Estas estructuras están asociadas a diversas expectativas, evaluaciones y emociones que regulan la interacción con los grupos sociales que caen en estas posiciones.

Grupos socialmente marcados como los nicaragüenses, la clase baja y los desempleados se encuentran ubicados en el cuadrante de baja calidez y baja habilidad (desprecio). Se trata de grupos de bajo prestigio social, pero a la vez representan amenazas para el orden social y el endogrupo, ya que (en la medida en que son grupos fríos) entran en directa competencia por los recursos materiales y simbólicos. Así mismo, la atribución de frialdad contribuye a que estos grupos sean el objeto de mayor desprecio y hostilidad.

Grupos sociales de alto estatus o poder como los empleadores y los burócratas están ubicados en el cuadrante de baja calidez y alta habilidad. Estos grupos representan una amenaza para el endogrupo, pero a la vez son respetados, pues la atribución de alta habilidad permite justificar su posición de poder, reproduciendo así la jerarquía social.

Grupos vulnerables como los ancianos o los indígenas se encuentran en el cuadrante de alta calidez y baja habilidad. Estos grupos no representan una amenaza para el endogrupo, ya que no se les atribuyen ni intenciones hostiles ni la capacidad para lograrlas; por el contrario son grupos básicamente “buenos”, incapaces de atentar con la integridad de estatus o el endogrupo. Estos grupos están “atrapados” en una posición de indefensión perpetuada por los sentimientos de lástima que generan.

Finalmente, los grupos de referencia se ubican en el cuadrante de alta calidez y alta habilidad, clara expresión de los mecanismos de protección de la identidad social (distinción positiva del endogrupo) cuando esta se encuentra involucrada en procesos de comparación social.

Ahora bien, como en todo proceso de investigación inicial, los resultados de esta investigación están muy lejos de ser concluyentes. En particular las excepciones encontradas

a lo largo del análisis abren nuevas interrogantes y apuntan a procesos particulares de gran interés para la investigación nacional sobre las relaciones intergrupales.

Los datos muestran que ciertos grupos sociales no pueden ser “sometidos” a la parsimonia del modelo propuesto. En algunos casos las dimensiones de calidez y habilidad no pueden ser distinguidas empíricamente (afrocostarricenses, homosexuales). En otros casos, determinados adjetivos parecen no aplicar para caracterizar al grupo, o bien son tan característicos que pierden su poder de discriminación (niños, mujeres). Finalmente, no todos los grupos se ubican en las posiciones estereotípicas lógicamente esperadas (obreros). Estas excepciones pueden responder a la forma particular (histórica, social y culturalmente mediada) en que los grupos son percibidos por sectores medios del país (segmento de la población a la cual pertenecen buena parte de los encuestados). Otra posibilidad es que los adjetivos empleados hayan generado respuestas extremas debido a factores relacionados con la deseabilidad social.

Aunque no todas las predicciones del modelo fueron apoyadas empíricamente, estos resultados brindan importantes indicios sobre la utilidad del modelo propuesto por Fiske y colaboradores (2002) en diferentes contextos. Al parecer, no sólo el proceso de estereotipar obedece a principios generales, el contenido de los estereotipos también parece tener cierta estructura, y en ese sentido los resultados proveen información importante sobre los mecanismos psicosociales que operan a la base de las interacciones sociales. Por supuesto, es necesario esperar los resultados obtenidos de otros espacios culturales fuera del marco de las llamadas culturas occidentales, ya que por ahora se desconoce la validez transcultural de esta estructura de contenidos propuesta.

Uno de los principales aprendizajes que aporta esta investigación a la psicología social de las relaciones intergrupales está vinculada con el enorme poder que tienen los estereotipos en la reproducción de la exclusión social. Históricamente, la investigación sobre relaciones intergrupales se ha ocupado de los estereotipos negativos en tanto racionalización del prejuicio (Allport, 1954). Estos resultados

muestran que los estereotipos positivos también cumplen con la función de legitimar posiciones sociales, incluyendo la exclusión social.

En este sentido, los estereotipos se fundamentan en discursos sociales sobre los grupos, discursos que son construidos tanto en el plano de las conversaciones cotidianas (intra o intergrupales) como en el plano de las comunicaciones institucionales y particularmente mediáticas. Es evidente que calidez y habilidad son dos dimensiones que permiten entender la estructura de los estereotipos, pero no las únicas. Otras dimensiones pueden estar operando a la base del contenido de los estereotipos de ciertos grupos. El estudio de estos discursos, permitiría identificar estas otras dimensiones, enriqueciendo las existentes y contribuyendo al afinamiento de los instrumentos aquí utilizados.

Por último, no perdemos de vista el hecho que la muestra entrevistada representa a un grupo socio-cultural particular. Es posible que los resultados aquí encontrados respondan exclusivamente a los saberes consensuales de los estudiantes de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.

Responer a todas y cada una de estas interrogantes está fuera de los objetivos de la presente investigación y en este sentido, los resultados deben ser vistos como un primer paso para investigar más a fondo los procesos psicológicos ligados a la reproducción de los estereotipos. Creemos que investigaciones abocadas a mejorar las escalas y validarlas en otras muestras representan una importante actividad a futuro. Asimismo, creemos que investigaciones cualitativas que indaguen sobre significados particulares de la calidez y la habilidad atribuidas a determinados grupos sociales permitirían conocer más a fondo los mecanismos a la base de las estructuras estereotípicas. Sobre todo investigaciones fuera del campus universitario se hacen urgentes.

BIBLIOGRAFÍA

Adorno, T.; Frenkel-Brunswik, E.; Levinson, D. y Sanford, R. *The authoritarian personality*. New York: Harper y Row, 1950.

Allport, G. *The nature of prejudice*. Reading, MA: Perseus Book Publishing, 1954.

Bobo, L. "White's opposition to busing: Symbolic racism or realistic group conflict". *Journal of Personality and Social Psychology* 45. 1983: 1196-1210.

Brigham, J. C. "Ethnic stereotypes". *Psychological Bulletin* 76. 1971: 15-38.

Brown, R. *Prejudice: Its social psychology*. Oxford: Blackwell, 1995.

Dovidio, J. F. and Gaertner, S. L. "Prejudice, discrimination and racism: Historical trends and contemporary approaches". Dovidio, J. F. and Gaertner, S. L. (Eds.). *Prejudice, discrimination and racism*. Orlando, Fl.: Academic Press, 1986.

Fiske, S., Cuddy, A. Glick, P. and Xu, J. "A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition". *Journal of Personality and Social Psychology* 82. 2002: 878-902.

Katz, D., and Braly, K. "Racial stereotypes of one hundred college students". *Journal of Abnormal and Social Psychology* 28. 1933: 280-290.

_____. "Racial prejudice and racial stereotypes". *Journal of Abnormal and Social Psychology* 30. 1935: 175-193.

Katz, I. and Hass, R.G. "Racial ambivalence and value conflict: correlational and priming studies of dual cognitive structures". *Journal of Personality and Social Psychology* 55. 1988: 893-905.

Kinder, D. R. and Sears, D. O. "Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life". *Journal of*

- Personality and Social Psychology* 40, 1981: 414-431.
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V. and Schadron, G. *Stereotypes and social cognition*. London: Sage, 1994.
- Lippman, W. *Public Opinion*. New York: Harcourt Brace, 1922.
- McConahay, J. B. "Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale". Dovidio, J. F. and Gaertner, S. L. (Eds.). *Prejudice, discrimination and racism*. Orlando, Fl. Academic Press, 1986: 91-126.
- Oaks, P.; Haslam, A. and Turner, J. C. *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell, 1994.
- Operario, D. and Fiske, S.T. "Stereotypes: Contents, structures, processes, and contexts". Brown, R. and Gaertner, S. (Eds.) *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*. Oxford. Blackwell, 2003: 22-44.
- Sherif, M.; Harvey, O.; White, B.; Hood, W.; Sherif, C. *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers' Cave experiment*. Norman: University of Oklahoma Press, 1961.
- Stephan, W. S. and Stephan C. W. "An integrated threat theory of prejudice". Oskamp S. (Ed.). *Reducing prejudice and discrimination*. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum, 2000: 23-45.
- Tajfel, H. *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- Wegener, D.T. and Fabrigar, L.R. "Analysis and design for nonexperimental data: Addressing causal and noncausal hypotheses". Reis, H. T. and Judd, C. M. (Eds.). *Handbook of research methods in social and personality psychology*. Cambridge. Cambridge University Press, 2000: 412-450.