



Interamerican Journal of Psychology

ISSN: 0034-9690

rip@ufrgs.br

Sociedad Interamericana de Psicología

Organismo Internacional

Ruiz Romero, Josefa; Moya Morales, Miguel C.  
Consecuencias psicosociales de la implementación de las políticas de acción positiva para los no  
beneficiarios: efectos diferenciales según el grupo beneficiario  
Interamerican Journal of Psychology, vol. 39, núm. 3, 2005, pp. 413-420  
Sociedad Interamericana de Psicología  
Austin, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28439311>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

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

**Josefa Ruiz Rodríguez**

**Miguel C. Moya Martínez**

*Universidad de Granada*

### **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 se situaran en 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 las magnitudes de 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 de la percepción del estigma del grupo beneficiario, una actitud más desfavorable hacia la acción positiva y consecuencias psicológicas más negativas.

*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 non-beneficiaries. 180 participants were asked to imagine themselves in the position of a job applicant receiving a negative response to their application. 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 was told. Social psychological consequences of affirmative action decision (stereotype about the group to which the selected belong, attitudes toward affirmative action) and participants' psychological reactions (anxiety, hostility and self-esteem) were analysed. We examined also whether these effects varied according to the nature of the group of affirmative action (women, disabled persons, gypsies or immigrants). Results indicated that the application 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 to which the participant belonged.

*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

las medidas de acción positiva es una estrategia para la integración de los grupos en desventaja social. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las medidas de acción positiva no solo tienen efectos positivos, sino que también pueden tener ciertos costes psicológicos. Por ejemplo, las personas que se benefician de ellas (Blaine, Crocken, & Turner, 1994) pueden experimentar sentimientos de culpa o de responsabilidad por su situación de desventaja social. Además, las medidas de acción positiva no solo tienen efectos positivos en las personas que se benefician de ellas, sino que también pueden tener efectos negativos en las personas que no se benefician de ellas (Turner, 1994). Por tanto, es importante considerar tanto los efectos positivos como los negativos de las medidas de acción positiva.

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

en determinar si dichas reacciones difieren de que el colectivo beneficiario de la acción. Uno de los siguientes cuatro grupos: mujeres con discapacidad, inmigrantes o gitanos. Aunque los estudios en nuestro país que hayan comparado las medidas de acción positiva en favor de los grupos que nosotros analizamos, podemos usar los resultados obtenidos por diversos autores modernos en España. Los trabajos, entre los que Berrocal y Moya (1999) sobre el prejuicio de Navas, Molero y Cuadrado (2000) sobre las inmigrantes, y de Expósito, Moya y Gómez (2000) sobre el sexismo hacia las mujeres, nos permiten analizar las características diferenciales del prejuicio hacia el grupo, siendo el colectivo de gitanos el que muestra los más altos niveles de prejuicio en nuestro país. A la luz de estos estudios es de esperar que las reacciones ante discapacitados y mujeres sean más intensas entre sí, y que también lo sea ante inmigrantes y gitanos. Y al mismo tiempo las reacciones ante los grupos suponemos que serán diferentes entre sí. Si suponemos que el deterioro que se produce en los no beneficiarios hacia el grupo candidato seleccionado producto de la aplicación de la medida de acción positiva será similar entre discapacitados, de un lado, y entre gitanos y mujeres, de otro. Sin embargo, esperamos que el deterioro en los segundos (gitanos e inmigrantes) sea más intenso que en los primeros (mujeres y discapacitados).

En nuestro estudio nos centraremos en las posibles consecuencias de una medida de acción positiva preferente. Los motivos por los que se han propuesto es porque parece ser el tipo de medida más efectiva (Beaton et al., 2001). Pero, como ya hemos visto, no son las únicas medidas de acción positiva. Bajo la etiqueta de *acción positiva* (affirmative action) se incluyen medidas muy diferentes entre sí, que varían en el grado en que los grupos-diana son tratados de forma diferencial (Bobocel, Son Hing, Stanley, & Wong, 1998). Por lo tanto, podemos distinguir entre programas de acción positiva que

## CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA

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

actitud hacia la acción positiva, autoestima, hostilidad, depresión y ansiedad) (hipótesis 3.a). De igual manera, tampoco esperamos encotrar diferencias significativas en dichas medidas cuando las variables *acción positiva-control* con *inmigrante-gitano* (hipótesis 3.b). En cambio, sí esperamos que las diferencias sean significativas cuando las variables independientes *acción positiva-control* y los grupos *mujeres-discapacitados* e *inmigrantes-gitanos* (hipótesis 3.c).

## Método

### Participantes

Un total de 180 estudiantes universitarios (57% varones, 53% mujeres) participaron voluntariamente en el estudio. Los participantes fueron divididos en siete grupos: tres grupos de control (una persona con discapacidad; 46 personas), tres grupos de *acción positiva* (una persona con discapacidad; 46 personas) y una condición en la que el candidato seleccionado era mujer (una persona con discapacidad; 46 personas). Los participantes fueron expuestas al candidato que se les asignó de acuerdo a la condición en la que el candidato seleccionado era mujer. En cada grupo, aproximadamente la mitad de los participantes se les asignó a la condición *acción positiva* y la otra mitad a la condición *control*. La proporción de varones y mujeres entre los participantes por sexo en los 4 grupos fue desigual: en los grupos *mujeres* y *discapacitado* el porcentaje de varones era similar; en el grupo *inmigrante* los varones y las mujeres participantes fueron mujeres. Nuestro análisis de varianza (ANOVA) encontró un efecto principal de la variable condición dependiente de actitud hacia la acción positiva. La variable condición dependiente de actitud hacia la acción positiva resultó significativa la interacción entre las variables condición y sexo. La interacción entre las variables condición y sexo resultó no significativa.

La razón por la cual elegimos a estudiantes universitarios de Ciencias Económicas y Empresariales para participar en nuestro experimento (en lugar de estudiantes de Psicología como tradicionalmente se ha hecho en la investigación) fue la de maximizar que la manipulación experimental tuviera sentido y surtiera efectos.

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 este 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

una medida de autoestima, utilizada previa al. (1995). Con el fin de mejorar la fiabilidad eliminó el ítem 4. Los coeficientes de fiabilidad para el total de participantes así como para subgrupos figuran en la tabla 1.

*Hostilidad, ansiedad y depresión:* restantes formaban parte de la versión corta *Adjective Checklist* (MAACL, Zuckerman) evaluaban ansiedad, hostilidad y depresión. *seguro, temeroso y preocupado* medida primeros invertidos). La *hostilidad* se evalúa *molesto, enfadado, cooperativo y agradecido* (los primeros invertidos). Los ítems *descorazonado, triste y deprimido* medida *depresión (bien y activo)* se invierte. Los coeficientes de fiabilidad de estas medidas figuran en la continuación aparecían otras dos medidas:

*Actitud hacia la acción afirmativa:* adaptación de la medida utilizada por Tougas (1995). Los participantes debían indicar su acuerdo o desacuerdo (sobre escalas de 7 puntos) con tres ítems: «Me gustaría que se crearan programas específicos que ayudaran a las personas discapacitadas (o el grupo de que se trate) a continuarían siendo tratados injustamente tanto tiempo como lo están», «Me gustaría que se crearan tantos años de discriminación, es absolutamente necesario que se crearan programas que aseguren a las personas discapacitadas que van a recibir un trato justo e igualitario», «Me gustaría que se crearan programas que aseguren a las personas discapacitadas que van a recibir un trato justo e igualitario». La media de los tres ítems fue promediada, siendo las puntuaciones que reflejan una actitud más positiva hacia las personas discapacitadas. Los coeficientes de fiabilidad *alpha* para los participantes y para los cuatro subgrupos.

*Estereotipo relacionado con la esfera laboral:* el participante se le pidió que escribiese 5 adjetivos que considerara típicos de los miembros del grupo al que pertenecía el candidato seleccionado. Una vez que la persona había escrito los 5 adjetivos, se le pedía que volviera sobre cada una de las 5 y que indicara el porcentaje de miembros del grupo que poseían esa característica en la esfera laboral (0 a 100). Finalmente, se le pedía que volviera sobre cada una de las características y los valores que

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 ( $M=5.67$ ).

En el caso de la *ansiedad* no fue significativa la manipulación del criterio argumentado para la selección del candidato (acción positiva/control) aunque los resultados iban en la dirección de la hipótesis 1.c: mayor ansiedad en los participantes de la condición *acción positiva* ( $M=2.75$ ) que en la condición control ( $M=2.54$ ). En el caso de la *hostilidad* sí fue significativo este efecto principal [ $F(1, 178)=2.75, p=0.001$ ]: 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 a un grupo minoritario se sintieron con sentimientos de mayor hostilidad que los de la condición control ( $M=2.15$ ). En el caso de la *depresión y autoestima* no se obtuvo efecto significativo de la manipulación del criterio argumentado para la selección del candidato ( $F(1, 178)=0.74, p=0.39$ , en el caso de la *depresión*) y ( $F(1, 178)=0.54, p=0.46$ , en el caso de la *autoestima*).

### Reacciones Psicosociales en las Diferencias entre Grupos (Discapacitado, Gitano, Inmigrante)

En línea con lo predicho en la hipótesis 1.c, se observó un efecto principal de la categoría o naturaleza del estigma del grupo de pertenencia del candidato seleccionado cuando la variable dependiente era el *estereotipo laboral* del exogrupo [ $F(3, 178)=3.3, p=0.02$ ]. Los participantes generaron un estereotipo laboral de las personas con discapacidad y de los inmigrantes y de los gitanos (véase la Figura 2). En la prueba *posthoc*, mediante la prueba *Scheffé*, se observó que la valoración promedio del estereotipo laboral de los discapacitados ( $M=82.54$ ) era significativamente más positiva que la del estereotipo laboral de los inmigrantes ( $M=72.15$ ) y la de los inmigrantes ( $M=62.15$ ). La diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los discapacitados ( $M=82.54$ ) y el de los inmigrantes ( $M=72.15$ ) era significativamente más positiva que la diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los gitanos ( $M=62.15$ ) y el de los inmigrantes ( $M=62.15$ ). La diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los discapacitados ( $M=82.54$ ) y el de los gitanos ( $M=62.15$ ) era significativamente más positiva que la diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los inmigrantes ( $M=62.15$ ) y el de los gitanos ( $M=62.15$ ). La diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los discapacitados ( $M=82.54$ ) y el de los gitanos ( $M=62.15$ ) era significativamente más positiva que la diferencia entre el promedio del estereotipo laboral de los inmigrantes ( $M=62.15$ ) y el de los gitanos ( $M=62.15$ ).

También obtuvimos un efecto principal de la naturaleza del estigma del grupo de pertenencia del candidato seleccionado sobre la actitud hacia la acción positiva [ $F(3, 175)=10.21, p=0.0001$ ], aunque no del mismo tamaño que el efecto principal de la manipulación del criterio argumentado para la selección del candidato.

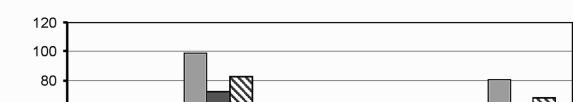


Tabla 2

## *Puntuaciones en las Medidas de Estereotipo Laboral y Actitud hacia la Acción Positiva en Fiscales Argentinos para la Selección del Candidato y del Grupo de Pertenencia del Candidato Seleccionado*

Variable Dependiente.	Variable Independiente	Discapacitado	Gitano	Inmigrante
Estereotipo laboral	Control	98.65	0.68	-14.53
	Acción positiva	72.53	-24.98	-43.34
	Total	82.54 <sub>a</sub>	-12.1 <sub>b</sub>	-29.56 <sub>b</sub>
Actitud hacia la acción positiva	Control	6.62	5.18	5.77
	Acción positiva	6.1	4.48	5.63
	Total	6.29 <sub>a</sub>	4.82 <sub>b</sub>	5.70 <sub>a</sub>

*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 e Manipulación Experimental de la Acción Positiva y del Grupo Beneficiario*

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

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

Diana En línea con lo predicho por la hipótesis 3.a, no se hallaron interacciones significativas entre las variables independientes.

por los participantes de los cuatro grupos en función de la condición experimental (*control*). En la Tabla 2 aparecen los mismos estereotípico laboral y a la actitud hacia la a-

En cambio, coincidiendo (aunque no planteado en la hipótesis 3.c, se obtuvieron significativas entre el motivo de contratación (*vs. control*) y la categoría social del candidato (a la acción positiva (agrupados los grupos que se refieren a discapacitados, de una parte y que se refieren a inmigrantes y a gitanos, de otra), en el caso de la *ansiedad*, ésta fue menor en la *autoestima positiva* ( $M=2.53$ ) que en el grupo control ( $M=3.10$ ),  $F(1, 171)=8.85$ ,  $p=0.003$ ), la *depresión* ( $M=1.70$  vs.  $M=2.10$ ),  $p=0.04$ ), y la *autoestima* ( $M=1.78$  vs.  $M=2.10$ ),  $p=0.001$ ).

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

las mismas cuando se trata de mujeres, excepto en que la *hostilidad* se dirige a los discapacitados es mayor cuando se aplica que cuando no hay razón, mientras que en todo lo contrario, la hostilidad es menor en la acción positiva. Cuando se trata de inmigrantes, las consecuencias de que la selección laboral sea una medida de acción positiva son las más

En cambio, cuando se comparan las selecciones basadas en la acción positiva de discapacitados frente a inmigrantes-gitanos, hay ciertas reacciones que son semejantes: estereotipo laboral, las actitudes hacia la hostilidad) y otras que difieren: ansiedad y autoestima. En estas tres últimas variables, en la misma dirección: la ansiedad y la autoestima es mayor cuando la respuesta basa en la política de acción positiva (ver figura 2). Y se trata del grupo de mujeres-discapacitadas. El grupo de inmigrantes-gitanos las reacciones negativas cuando se apela a una política de acción positiva. Una posible interpretación de estos resultados es que el rol mediador de las creencias relacionadas con la *justicia distributiva* (Opotown, 1992) responde a las respuestas que los participantes dan a la pregunta: a) ¿es justo aplicar ese tipo de medidas a estos grupos (discapacitado, gitano, inmigrante, mujer)? y, b) ¿ha alcanzado 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 a la política de acción positiva son menos negativas en el caso de los grupos beneficiarios de la acción positiva (discapacitados o una mujer porque se consideran que estos grupos-diana sean beneficiarios de la acción de justicia personal) y de que se percibe que se ha alcanzado la igualdad social (principalmente en el caso de los grupos *inmigrantes y gitano*). Los resultados muestran que los participantes pueden percibirse a sí mismos como personas positivas, sintiéndose tratados injustamente y percibiendo en ellos una falta de control percibido, lo que generaría ansiedad y sentimientos de hostilidad. Los resultados de los estudios como el de Heilman, McCullagh y

## 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 desventajado 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 procedural y distributiva. Para investigar el efecto de la justicia procedural 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

- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reactions of group membership and social justice. *Social Justice Quarterly*, 16, 61-78.
- Blaine, B., Crocker, J., & Major, B. (1995). The unintended effects of sympathy for the stigmatized. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 889-905.
- Bobocel, D. R., Hing, L. S., Stanley, D. J., & Zanna, M. (1995). The opposition to social policies: is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Crosby, F., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. (2000). Psychological data and the policy debates. *Annual Review of Psychology*, 51, 93-115.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1994). Cognitive and affective attitudes toward social groups and social policies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 113-137.
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo y discriminación: correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 15-28.
- Gómez-Berrol, C., & Moya, M. (1999). El prejuicio y las diferencias entre sexos. Características diferenciales. *Revista de Psicología Social*, 14, 11-22.
- Heilman, M. E. (1996). Affirmative action's contradictions. *Journal of Social Issues*, 52, 105-110.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Lucas, J. A. (1992). Stigmatization and affirmative action efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 536-544.
- Heilman, M. E., McCullough, W. F., & Gilbert, D. (1995). Affirmative action: Reactions of nonbeneficiaries to affirmative action selection. *Journal of Applied Psychology*, 81, 3-13.
- Kelley, H. H. (1972). Attribution in social interaction. In H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Winograd (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior* (pp. 1-26). McGraw-Hill.
- Maio, G. R., & Esses, V. M. (1998). The social consequences of affirmative action: Deleterious effects on perceptions of group members. *Social Psychology Bulletin*, 24, 65-74.
- Matheson, K., Warren, K., Foster, M. D., & Painter, C. (1999). Affirmative action: Seeking the bases for resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 1013-1038.
- Navas, M. S., Molero, F., & Cuadrado, I. (2000). El prejuicio: manifestaciones y sutiles del prejuicio: Ambivalencia y atribuciones. In D. Caballero, M.T. Méndez, & J. Martínez (Eds.), *Psicosociología: Grupos, procesos, lenguajes y representaciones* (pp. 111-126). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Opotow, S. (1996). Affirmative action, fairness, and social justice. *Journal of Social Issues*, 52, 19-24.
- Pratkanis, A., & Turner, M. E. (1996). The proactive and reactive effects of affirmative action: The role of social barriers: Affirmative action as effective help. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 111-132.
- Resendez, M. G. (2002). The stigmatizing effects of affirmative action: An examination of moderating variables. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 185-206.
- Sargent, M. J. (2000). Preferential selection, stigma, and the psychological impact of affirmative action. *Journal of International Business Studies*, 31, 430-457.
- Summers, R. J. (1991). The influence of affirmative action on the beneficiary's qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1013-1038.