



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 de Políticas de Acción Positiva para los no Beneficiarios: Efectos Diferenciales según el Grupo Beneficiario

Josefa Ruiz R.
Miguel C. Moya M.
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 imaginaran una situación en la cual recibían una contestación negativa a su solicitud de empleo. En la condición de acción positiva se les 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 psicológicas de la acción positiva (percepción del estereotipo laboral del exogrupo, actitud hacia la acción positiva) así como diversas consecuencias psicológicas de los participantes (ansiedad, hostilidad, depresión y autoestima). También se examinó si las consecuencias 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 laboral del grupo beneficiario, una actitud más desfavorable hacia la acción positiva y consecuencias psicológicas negativas. No obstante, la magnitud de este efecto varió en función del grupo diana de la acción positiva.

Palabras clave: Acción afirmativa; estigma; discriminación.

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

Abstract

In this study, an experimental simulation, we examined the consequences of affirmative action in the workplace for nonbeneficiaries. 180 participants were asked to imagine themselves in the position of a job applicant receiving a negative response to his/her 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 decision was told. Social psychological consequences of affirmative action decision (stereotype about the group to which the participant 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 target group of affirmative action (women, disabled persons, gypsies or immigrants). Results indicated that the implementation 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 target group.

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 a favor de los grupos en desventaja social. Sin embargo, la investigación reciente sugiere que acerca de los efectos de dichas medidas no hay consenso. Aunque algunas veces éstas pueden tener ciertos costes psicológicos para los grupos que no se benefician de ellas (Blaine, Crocker, & Miller, 1993), en nuestra investigación, no obstante, no

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 positiva sea uno de los siguientes cuatro grupos: mujeres, discapacitados, inmigrantes o gitanos. Aunque no existen 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 en el contexto moderno en España. Los trabajos, entre otros, de Berrocal y Moya (1999) sobre el prejuicio contra los inmigrantes, de Navas, Molero y Cuadrado (2000) sobre el prejuicio contra los inmigrantes, y de Expósito, Moya y Gil (2001) sobre el sexismo hacia las mujeres, nos permiten adivinar que las características diferenciales del prejuicio contra el grupo, siendo el colectivo de gitanos el más discriminado, a los niveles de prejuicio en nuestro país son mayores en los inmigrantes. A la luz de estos estudios es probable que las reacciones ante discriminados y minorías difieran entre sí, y que también lo sea ante inmigrantes y discapacitados. Y al mismo tiempo las reacciones ante los diferentes grupos suponemos que serán diferentes. Por lo tanto, suponemos que el deterioro que se produzca en la autoestima de los no beneficiarios hacia el grupo al que pertenecen al candidato seleccionado producto de la aplicación de la medida de acción positiva será similar en los grupos de discapacitados, de un lado, y entre gitanos y inmigrantes, de otro. Sin embargo, esperamos que el deterioro en la autoestima en los segundos (gitanos e inmigrantes) sea mayor que en los primeros (mujeres y discapacitados).

En nuestro estudio nos centraremos en analizar las consecuencias de una medida de acción positiva sobre la autoestima preferente. Los motivos por los que se ha elegido esta medida es porque parece ser el tipo de medida más utilizada en la acción positiva (Beaton et al., 2001). Pero, como ya hemos dicho, que no son las únicas medidas de acción positiva. Bajo la etiqueta de *acción positiva* (affirmative action) se incluyen medidas muy diferentes entre sí, que difieren en el grado en que los grupos-diana son discriminados y en la diferencial (Bobocel, Son Hing, Stanley, & Smith, 1994). Podemos distinguir entre programas de

actitud hacia la acción positiva, autoestima, agresividad, hostilidad, depresión y ansiedad) (hipótesis 1).

manera, tampoco esperamos encue-
significativas en dichas medidas cuando
acción positiva-control con inmigrantes
3.b). En cambio, sí esperamos que las
significativas cuando las variables inde-
positiva-control y los grupos *mujeres*
inmigrantes-gitanos (hipótesis 3.c).

Método

Participantes

Un total de 180 estudiantes universitarios (90 varones, 53% mujeres) participaron en la encuesta de forma voluntaria (la edad media fue de 20 años) y siete participantes contestaron al cuestionario donde el candidato se suponía una persona con discapacidad; 46 personas contestaron en la condición en la que el candidato se suponía una persona sin discapacidad; y 27 personas fueron expuestas al candidato en la condición donde el candidato se suponía una 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 *acción negativa*. La asignación por sexo en los 4 grupos fue desigual: en el grupo donde participaron exclusivamente varones con discapacidad y gitano el porcentaje de participantes en la condición *acción positiva* era similar; y en la condición *inmigrante* los participantes fueron mujeres. No se encontró un efecto principal de la variable *condición* dependiente de actitud hacia la acción. Sin embargo, la variable resultó significativa la interacción entre las dos variables independientes utilizadas.

La razón por la cual elegimos a *Económicas y Empresariales* para nuestro experimento (en lugar de *Psicología* como tradicionalmente se ha hecho en esta investigación) fue la de maximizar que el experimento tuviera sentido y sentido.

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

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

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

En la condición de control no se argumentaba el porque 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 previamente por 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 los subgrupos figuran en la tabla 1.

Hostilidad, ansiedad y depresión: Los ítems restantes formaban parte de la versión corta del *Adjective Checklist* (MAACL, Zuckerman, 1970) que evaluaban ansiedad, hostilidad y depresión. Los ítems *seguro, temeroso y preocupado* medían la ansiedad (los primeros invertidos). La *hostilidad* se evaluaba con los ítems *moles to, enfadado, cooperativo y agradecido* (los últimos invertidos). Los ítems *descorazonado, triste y desanimado* medían la depresión (*bien y activo* se invierten). Los coeficientes de fiabilidad de estas medidas figuran en la tabla 1. En la continuación aparecían otras dos medidas.

Actitud hacia la acción afirmativa: Se utilizó una adaptación de la medida utilizada por Touge y al. (1995). Los participantes debían indicar su grado de acuerdo (sobre escalas de 7 puntos) con tres ítems: “¿Hay programas específicos que ayudaran a las personas discapacitadas (o el grupo de que se trate) a mejorar sus oportunidades continuando siendo tratados injustamente?”; “Después de tantos años de discriminación, es absolutamente necesario que elaboren programas que aseguren a las personas discapacitadas que van a recibir un trato justo e igualitario”; “¿Creen que está a favor de que se lleven a cabo programas que creen oportunidades para los discapacitados?”. La fiabilidad de los ítems fue promediada, siendo las puntuaciones finales que reflejan una actitud más positiva hacia la acción afirmativa. Véase nuevamente la Tabla 1 para los coeficientes de fiabilidad *alpha* para el total de participantes y para los cuatro subgrupos.

Estereotipo relacionado con la esfera laboral: Para cada participante se le pidió que escribiese 5 palabras que considerara típicas de los miembros del grupo control y del candidato seleccionado. Una vez que las palabras le pedía que volviera sobre cada una de ellas y le indicara el porcentaje de miembros del grupo control que poseían esa característica en la esfera laboral (de 0 a 100). Finalmente, se le pedía que volviera sobre cada una de las características y le indicara el porcentaje de miembros del grupo control que poseían esa característica en la esfera laboral (de 0 a 100).

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).

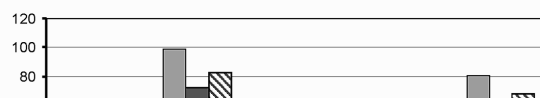
Resultados

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) [$F(1, 178)=0.74, p=0.39$], aunque los resultados iban en la dirección de la hipótesis 1.c: mayor ansiedad en 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 [$F(1, 178)=10.21, p=0.001$]: 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 seleccionada debido a su pertenencia a un grupo minoritario se sintieron con sentimientos de mayor hostilidad hacia los de la condición control ($M=2.54$) que los de la condición *acción positiva* ($M=2.15$). En el caso de la *depresión* y *autoestima* no se obtuvieron efectos significativos de la manipulación del criterio argumentado [$F(1, 178)=0.54, p=0.46$, en el caso de la *depresión* y $F(1, 178)=0.54, p=0.46$, en el caso de la *autoestima*].

Reacciones Psicosociales en la Condición de Acción Positiva (Discapacitado, Gitano, Inmigrante)

En línea con lo predicho en la hipótesis 1.d, se halló un efecto principal de la categoría o naturaleza del candidato seleccionado cuando la variable dependiente era el estereotipo laboral del exogrupo [$F(3, 178)=10.21, p=0.001$]. Los participantes generaron un estereotipo laboral menos positivo de las personas con discapacidad y de los inmigrantes y de los gitanos (véase la Figura 2). *posthoc*, mediante la prueba *Scheffé*, se halló que el estereotipo laboral de valoración promedio del estereotipo laboral de las personas con discapacidad ($M=82.54$) era significativamente más positivo que la del estereotipo laboral de las personas con discapacidad ($M=12.15$) y la de los inmigrantes ($M=2.15$). El estereotipo laboral de los gitanos ($M=12.15$) era significativamente más positivo que el estereotipo laboral de los gitanos y que la de los inmigrantes. No fue significativa la diferencia entre la valoración del estereotipo laboral de los discapacitados y la de los gitanos.

También obtuvimos un efecto principal de la naturaleza del estigma del grupo de personas seleccionadas sobre la actitud hacia la acción positiva [$F(1, 178)=10.21, p=0.001$], aunque no de la

Tabla 2

Puntuaciones en las Medidas de Estereotipo Laboral y Actitud hacia la Acción Positiva en Función de la Manipulación Experimental de la Acción Positiva 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 _a	-12.1 _b	-29.56 _b
Actitud hacia la acción positiva	Control	6.62 _a	5.18	5.77
	Acción positiva	6.1	4.48	5.63
	Total	6.29 _a	4.82 _b	5.70 _a

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

Tabla 3

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

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

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

Consecuencias de la Acción Positiva en Función del Grupo Diana

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

por los participantes de los cuatro grupos de la condición experimental (*acción positiva* vs. *control*). En la Tabla 2 aparecen los mismos resultados para el estereotipo laboral y a la actitud hacia la acción positiva.

En cambio, coincidiendo (aunque no exactamente) con lo planteado en la hipótesis 3.c, se obtuvieron diferencias significativas entre el motivo de contratación (*acción positiva* vs. *control*) y la categoría social del candidato (*mujer* vs. *discapacitado*, *gitano* vs. *inmigrante*). En el caso de la *ansiedad*, ésta fue menor en el grupo *acción positiva* ($M=2.53$) que en el grupo *control* ($M=2.81$) [$F(1, 171)=8.85$, $p=0.003$], la *depresión* fue menor en el grupo *acción positiva* ($M=2.53$) que en el grupo *control* ($M=2.81$) [$F(1, 171)=8.85$, $p=0.003$], y la *autoestima* [$F(1, 178)=13.0$, $p=0.001$].

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* ser de discapacitados es mayor cuando se ap que cuando no hay razón, mientras qu todo lo contrario, la hostilidad es men acción positiva. Cuando se trata de inm consecuencias de que la selección labo una medida de acción positiva son las m

En cambio, cuando se comparan selección basada en la acción p discapacitados frente a inmigrantes-gi hay ciertas reacciones que son sem estereotipo laboral, las actitudes hacia hostilidad) y otras que difieren: a autoestima. En estas tres últimas varia en la misma dirección: la ansiedad y la y la autoestima es mayor cuando la r basa en la política de acción positiva (ve y se trata del grupo de mujeres-discapa el grupo de inmigrantes-gitanos las negativas cuando se apela a una polít Una posible interpretación de estos re en el rol mediador de las creencias relac *justicia distributiva* (Opotown, 19 respuestas que los participantes dan a ¿es justo aplicar ese tipo de medidas a es gitano, inmigrante, mujer)? y, b) ¿ha alc igualdad en la sociedad?. El concepto d refiere a la percepción de justicia en la dis entre distintos grupos. Las reacciones s positiva son menos negativas en el caso beneficiario de la acción positiva discapacidad o una mujer porque se con grupos-diana sean beneficiarios de la ac de justicia personal) y de que se percib ha alcanzado la igualdad social (princip el caso de los grupos *inmigrantes* y *gita* pueden percibirse a sí mismos como positiva, sintiéndose tratados injustame en ellos una falta de control percibido, generaría ansiedad y sentimientos de estudios como el de Heilman, McCull

Limitaciones y Perspectivas Futuras

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

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

Una de las consecuencias más importante de este estudio es la necesidad de seguir profundizando en las razones o causas de estas reacciones negativas ante las medidas de acción positiva. Por ejemplo, sería interesante analizar el carácter mediador de las creencias sobre justicia procedimental y distributiva. Para investigar el efecto de la justicia procedimental debería ampliarse el paradigma experimental utilizado en el presente estudio e incluir otras condiciones en las que la cualificación o el mérito sea el único criterio o un criterio

- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reaction to affirmative action: Group membership and social justice. *Social Issues*, 56, 61-78.
- Blaine, B., Crocker, J., & Major, B. (1995). The unintended consequences of sympathy for the stigmatized. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 889-905.
- Bobocel, D. R., Hing, L. S., Stanley, D. J., & Zanna, M. (1999). Opposition to social policies: is it genuine? *Journal of Social Psychology*, 75, 653-669.
- Crosby, F., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. (2000). Psychological data and the policy debates. *American Psychologist*, 55, 93-115.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1994). Cognitive and affective attitudes toward social groups and social policies. *Social Psychology Quarterly*, 57, 113-137.
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo y prejuicio: correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 15-25.
- Gómez-Berrocá, C., & Moya, M. (1999). El prejuicio y la acción positiva: Características diferenciales. *Revista de Psicología Social*, 14, 105-110.
- Heilman, M. E. (1996). Affirmative action's contradictory effects. *Journal of Social Issues*, 52, 105-110.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Lucas, J. A. (1992). The effects of stigmatization and affirmative action efforts on perceptions of group members. *Psychology of Women Quarterly*, 16, 536-544.
- Heilman, M. E., McCullough, W. F., & Gilbert, D. T. (1992). Affirmative action: Reactions of nonbeneficiaries to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 77, 31-39.
- Kelley, H. H. (1972). Attribution in social interaction. In H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. W. Thelen (Eds.), *Perceiving the causes of behavior* (pp. 1-26). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Maio, G. R., & Esses, V. M. (1998). The social context of prejudice: Deleterious effects on perceptions of outgroups. *Social Psychology Bulletin*, 24, 65-74.
- Matheson, K., Warren, K., Foster, M. D., & Painter, J. (1999). Affirmative action: Seeking the bases for resistance. *Social Psychology Quarterly*, 62, 1013-1038.
- Navas, M. S., Molero, F., & Cuadrado, I. (2000). Efectos de las manifestaciones y sutiles del prejuicio: Ambivalencia y conflicto en las atribuciones. In D. Caballero, M. T. Méndez, & J. L. García (Eds.), *psicosociológica: Grupos, procesos, lenguajes* (pp. 1-10). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Opatow, S. (1996). Affirmative action, fairness, and social justice. *Social Issues*, 52, 19-24.
- Pratkanis, A., & Turner, M. E. (1996). The proactive role of affirmative action: barriers: Affirmative action as effective help. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 111-132.
- Resendez, M. G. (2002). The stigmatizing effects of affirmative action: examination of moderating variables. *Journal of Social Psychology*, 142, 185-206.
- Sargent, M. J. (2000). Preferential selection, stigma, and the psychological impact of affirmative action. *Journal of Social Issues*, 56(4), 430-448.
- Summers, R. J. (1991). The influence of affirmative action on the beneficiary's qualifications. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 111-132.