

COMPRENDIENDO LA AMENAZA DEL ESTEREOTIPO

DEFINICIÓN, VARIABLES MEDIADORAS Y MODERADORAS, CONSECUENCIAS Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

UNDERSTANDING STEREOTYPE THREAT

DEFINITION, MEDIATOR AND MODERATOR VARIABLES, CONSEQUENCES AND PROPOSALS FOR INTERVENTION

Furrer Correa, Sofía E. (sofiefc@correo.ugr.es). Universidad de Granada

RESUMEN

Los estereotipos sobre determinadas capacidades de los miembros de un grupo en relación a características como la raza, sexo, estatus, religión, etc., pueden afectar a su rendimiento en tareas que evalúan esas capacidades, denominándose este fenómeno, *amenaza del estereotipo*. El presente trabajo pretende revisar los estudios clásicos y recientes sobre el tema con el objetivo de conocer en qué consiste, qué procesos psicológicos subyacen, qué factores situacionales y personales influyen y qué consecuencias se derivan del mismo. Para explicar el efecto de la amenaza del estereotipo se recurre a variables mediadoras relacionadas con el consumo excesivo de recursos cognitivos, y a variables moderadoras, como la creencia en el estereotipo, para explicar el tamaño de este efecto. Se plantean distintos tipos de amenaza dentro de un modelo multiamenaza basado en el objeto y la fuente del estereotipo. Finalmente, considerándose un fuerte marcador de desigualdad con implicaciones tanto a nivel personal como social, se presentan tres tipos de intervención: contacto, reentrenamiento de actitudes y estereotipos, y autoafirmación; y se recoge una serie de recomendaciones con el objetivo de contrarrestar su efecto.

Palabras clave: amenaza del estereotipo, rendimiento, grupos minoritarios, estigma social.

ABSTRACT

Stereotypes about certain abilities of group's members in relation to characteristics such as race, sex, status, religion, etc., can affect performance on tasks that assess these skills, taking place a phenomenon called *stereotype threat*. The present work reviews classic and recent studies on the subject so as to know what it is, underlying psychological processes, influence from situational and personal factors, and consequences. In order to understand the effect of stereotype threat, mediator variables related to excessive consumption of cognitive resources are used. In addition, moderator variables such as belief in the stereotype are proposed to explain the size of this effect. Several types of threat are suggested within a multi-threat model based on the object and the source of the stereotype. Finally, considering stereotype threat as a strong marker of inequality with implications both personally and socially, three types of intervention are raised: contact, retraining attitudes and stereotypes, and self-affirmation, and some recommendations are proposed aimed to counteract its effects.

Keywords: stereotype threat, performance, minority groups, social stigma.

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos pertenecemos a diversos grupos sociales en función de distintas características como pueden ser la raza, el género, el estatus, etc. Basándonos en estas categorías, las personas solemos mantener determinadas creencias consensuadas que se conocen como estereotipos. Los estereotipos se han definido como imágenes mentales simplificadas sobre una persona, un grupo, una institución, etc., en sus características esenciales, como puede ser capacidad intelectual o aptitudes, y que de forma general, es compartida socialmente (Tajfel, 1984). Estas generalizaciones implican asignar características comunes a los miembros de un grupo de acuerdo con su apariencia, comportamientos o costumbres, y por lo tanto, van a marcar diferencias respecto a otros grupos sociales (Quin y McMahon, 1997).

Cabe esperar que dentro de un determinado grupo, ya sea una clase, un puesto de trabajo, un equipo deportivo, etc., existan diferencias individuales en el rendimiento de los sujetos las cuales se tienden a atribuir a habilidades personales. Sin embargo, los estereotipos sobre un grupo, sobre todo si son negativos, pueden llegar a condicionar el rendimiento de sus miembros en situaciones en las que son activados. Consideremos, por ejemplo, un grupo de hombres y mujeres a los cuales se les va a someter a una prueba de aptitud matemática. En consonancia con el estereotipo acerca de peores habilidades de las mujeres en matemáticas, éstas podrían mostrar un peor rendimiento que no se corresponde con su nivel real en esa habilidad. El hecho de que los sujetos puedan ser juzgados en función de su pertenencia a un determinado grupo y los estereotipos relacionados con el mismo, se denomina *amenaza del estereotipo*.

Este tipo de situaciones se viven diariamente y pocas veces se hace hincapié en reducir su efecto. Pero, ¿en qué consiste realmente la amenaza del estereotipo? ¿Sabemos cómo funciona? ¿Cuáles son sus efectos? ¿Cómo podemos reducir o eliminar estos efectos? Los estudios clásicos sobre el tema se han centrado en gran medida en la influencia de los estereotipos en el rendimiento escolar de los sujetos, fundamentalmente, en la capacidad intelectual de las personas de raza negra y las habilidades matemáticas de las mujeres. No obstante, el ámbito escolar no es el único contexto donde la amenaza del estereotipo puede ocurrir.

El objetivo del presente trabajo es, por tanto, intentar dar respuesta a las preguntas planteadas y ofrecer distintas alternativas de intervención para eliminar o reducir el efecto de la amenaza del estereotipo. Para ello, se deberá estudiar detenidamente ante qué nos encontramos por lo que se comenzará definiendo el constructo en profundidad. A continuación, se tratarán las variables que intervienen en el proceso y aquellos mecanismos psicológicos subyacentes que explicarían su efecto. El último apartado se dedica a las consecuencias de este hecho y como respuesta, se presentarán tres tipos de intervención y algunas pautas generales de actuación.

1. ¿Qué es la amenaza del estereotipo?

Para ofrecer una definición clara y completa del concepto de amenaza del estereotipo se va a hacer referencia a los trabajos de distintos autores dentro de este campo a lo largo de las últimas décadas. En primer lugar, se han seleccionado algunos estudios clásicos como son los trabajos de Steele y Aronson (Steele y Aronson, 1995; Steele, 1997). En segundo lugar, dentro de este apartado, se va a complementar la definición con estudios más actuales sobre las distintas formas en que la amenaza del estereotipo puede ejercer su efecto.

1.1 Considerando la amenaza del estereotipo. Los estudios clásicos.

Los trabajos de Claude M. Steele sobre la amenaza del estereotipo tuvieron una gran repercusión en el estudio del rendimiento académico de estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios. Para poder entender el concepto de amenaza del estereotipo de forma adecuada en un primer acercamiento, se considera necesario hacer referencia a los estudios realizados por este autor y colaboradores.

Los trabajos de Steele (Steele y Aronson, 1995; Steele, 1997) trataban de dar respuesta, en un primer momento, a las diferencias intelectuales de individuos afroamericanos y de mujeres, en Estados Unidos. La definición original que ofrece Steele sobre la amenaza del estereotipo se presenta a continuación:

“Cuando la existencia de un estereotipo negativo sobre un grupo al cual se pertenece llega a ser relevante para el sujeto, generalmente como interpretación de la acción que se está realizando, de la experiencia que se está viviendo o de la situación en la que se encuentra, será relevante para el concepto sobre uno mismo. Esto es lo que sucede cuando uno se encuentra en el campo del estereotipo, a lo que Cross (1991) se refería como “foco de ansiedad” (p. 195) donde el sujeto puede ser juzgado o tratado en términos de un estereotipo racial”. P. 616

(Steele, 1997)

Steele observó en estos estudios que los miembros de grupos sociales sobre los que recaía un estereotipo negativo, reducían su rendimiento cuando se encontraban ante una prueba que activaba esos estereotipos, en este caso, un test de matemáticas que medía por un lado diferencias entre hombres y mujeres, y por otro, diferencias entre afroamericanos y blancos americanos. Por otra parte, en esta línea, Steele consideró que los estereotipos también afectaban al desarrollo de la identidad. Para que una persona muestre interés por su rendimiento en un determinado contexto, como puede ser la escuela, primero tiene que estar identificado con ese ámbito, es decir, éste debe formar parte de su definición personal. Esta identificación se vería influenciada por el logro obtenido en las tareas relacionadas con el ámbito. Así, si el rendimiento en estas tareas es negativo, se producirá un menor acercamiento del sujeto a ese contexto, llegando a producirse tras sucesivas experiencias similares, una desidentificación con el ámbito. Otros factores como la relevancia, el atractivo, la viabilidad y la receptibilidad del ámbito influirán también en la identificación con éste. Así, los estudiantes a través de una evaluación de sus perspectivas en ese campo, mostrarán interés en las actividades relacionadas si son favorables y las evitarán si encuentran inconvenientes en su desarrollo. Siendo así, se plantea que las personas que más se identifican con ese ámbito serán las más afectadas. Esto es, el efecto de la amenaza del estereotipo sería mayor porque interfiere en su rendimiento y ataca su autoconcepto, a diferencia de las personas que no muestran interés hacia estas tareas (no se identifican con el ámbito).

Los resultados de estos estudios también ofrecieron algunas de las características principales que definen esta situación de amenaza (Tabla 1). Cabe destacar que la amenaza del estereotipo es un factor situacional y no disposicional. Por tanto, lo que afecta al rendimiento es una situación en la que los sujetos perciben que van a ser juzgados en función de su grupo de pertenencia (mujeres, personas de raza negra, asiáticos, etc.), al cual se han asociado determinados estereotipos negativos que temen confirmar.

Tabla 1. Características de la amenaza del estereotipo según Steele (1997).

<p>1. La amenaza del estereotipo no supone una característica psicológica propia de un determinado grupo, sino que afecta a los miembros de cualquier grupo estigmatizado sobre el cual recaigan estereotipos negativos.</p>
<p>2. La interpretación del comportamiento de un miembro de un grupo en función de uno o varios estereotipos negativos se hará más relevante en situaciones donde más salientes sean esos estereotipos como es, ser minoría dentro un grupo.</p>
<p>3. Los miembros de diferentes grupos sufrirán la amenaza del estereotipo en distinta forma y grado dependiendo del contenido de los estereotipos y las situaciones donde se apliquen.</p>
<p>4. Para sufrir las consecuencias de la amenaza del estereotipo no es fundamental creer en él y en su veracidad sobre uno mismo.</p>
<p>5. Los intentos por no confirmar el estereotipo pueden resultar contraproducentes debido a la ansiedad que provoca la situación y la mediación cognitiva derivada del esfuerzo por evitar signos que validen esas creencias.</p>

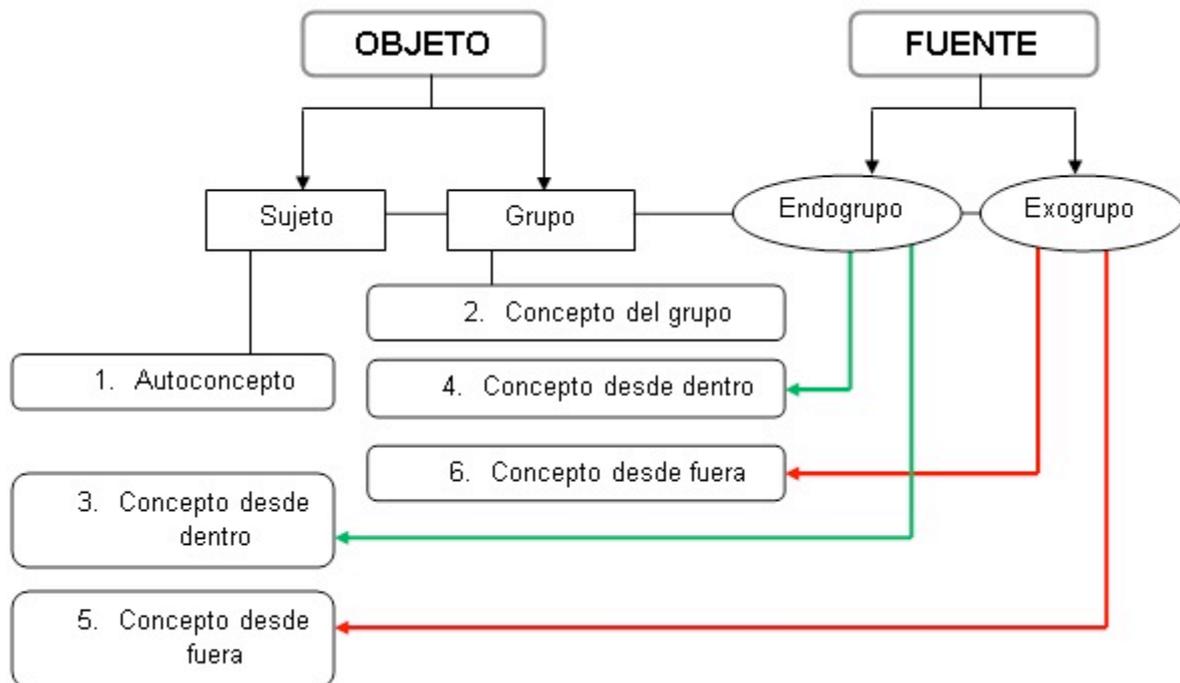
Elaboración propia a partir del artículo de Steele (1997).

Por lo tanto, partiendo de estos estudios, la amenaza del estereotipo se define en el presente trabajo como una situación de presión en la que la presencia de determinados estereotipos negativos sobre un grupo social minoritario afecta al rendimiento de sus miembros en una determinada tarea. Además, el grado del efecto de esta amenaza va a ser diferente para los miembros del grupo estigmatizado en función de su identificación con las tareas realizadas.

1.2 Formas de la amenaza del estereotipo.

Los estereotipos negativos sobre el propio grupo pueden llevar a experimentar distintas formas de amenaza en función de dos dimensiones: el objeto de amenaza y la fuente de estereotipos. Esta idea resulta de un enfoque múltiple propuesto por Shapiro y Neuberg (2007) en el que se plantean distintos tipos de amenaza que implican ciertas variables que es necesario conocer y que precisarán de distintas formas de intervención.

Figura 1. Formas de la amenaza del estereotipo.



Elaboración propia a partir del artículo de Shapiro y Neuberg (2007).

El modelo representado en la Figura 1 parte de dos dimensiones dentro de la amenaza del estereotipo: el **objeto** *¿hacia quién va dirigida la amenaza?* -puede ser el propio sujeto y/o el grupo al que pertenece- y la **fuente** *¿de dónde proviene el estereotipo?* -puede tratarse del sujeto y/o de los que le rodean, los miembros de su grupo (endogrupo) y/o los miembros de otros grupos o grupo mayoritario (exogrupo). Partiendo de estos dos factores, se habla de seis posibles tipos de amenaza.

Para ilustrar mejor las diferentes amenazas que podrían tener lugar, pensemos en un caso concreto, el caso de Ismael y a la vez, consideremos el esquema de la Figura 1. Ismael tiene 28 años y ha sido diagnosticado de esquizofrenia hace aproximadamente cuatro años. Un estereotipo negativo sobre las personas con esquizofrenia podría ser, por ejemplo, su agresividad y conductas violentas. Esta creencia podría afectar a Ismael de la siguiente forma: Ismael podría sentir amenaza sobre su autoconcepto (1) *¿y si en realidad soy agresivo?* o sobre el grupo al que se pertenece (2) *¿y si es verdad que las personas con esquizofrenia son agresivas?* Asimismo, la reputación del sujeto vista desde dentro del grupo también puede verse afectada (3) preguntándose *¿y si las otras personas con esquizofrenia piensan que yo soy agresivo?* y/o desde fuera (5), *¿y si los demás piensan que soy agresivo por tener esquizofrenia?* Por último, también se encuentra amenazada la visión del grupo en su totalidad por el endogrupo (4) *¿y si las demás personas con esquizofrenia creen que en realidad somos agresivos?* y desde fuera (6) *¿y si los demás en realidad piensan que las personas con esquizofrenia son agresivas y violentas?* Cabe destacar que los distintos tipos de amenaza no son excluyentes, esto es, pueden estar presentes varios al mismo tiempo en la situación de amenaza.

Por lo tanto, la amenaza del estereotipo, desde un enfoque multiamenaza, afecta al sujeto de distinta forma dependiendo de la fuente y del objeto de amenaza, en función

de si el estereotipo proviene de uno mismo, el propio grupo y/o los demás; y si recae sobre el sujeto y/o su grupo. A su vez, el tamaño de este efecto va a depender de una serie de variables como la creencia en el estereotipo entre otras, que se tratarán en el siguiente apartado (Véase punto 2.2 *Variables moderadoras*).

2. Desarmando la amenaza del estereotipo. Variables mediadoras y variables moderadoras.

Como puede observarse, la amenaza del estereotipo es un proceso complejo en el que pueden intervenir varios factores haciendo que su efecto sea mayor o menor. Como se ha mostrado previamente, este efecto se traduce en una disminución del potencial de cada persona que resulta en un menor rendimiento. Ahora cabe preguntarse, ¿por qué se produce esta disminución del rendimiento?, ¿el rendimiento de estos miembros del grupo siempre va a disminuir?, y si disminuye, ¿lo hará siempre de la misma forma?

Para responder a estas cuestiones, se va a recurrir en un principio a variables mediadoras que nos faciliten la comprensión de este efecto. En segundo lugar, se propone una serie de variables moderadoras que van a ayudar a entender cómo este efecto no siempre es igual, siendo diferente para unos miembros del grupo que para otros según características individuales y contextuales. A continuación se explicará de forma detallada, algunas de las más importantes.

2.1 Variables mediadoras.

Cuando un miembro de un determinado grupo se encuentra en una situación en la que percibe que va a ser juzgado en función de un estereotipo, se ponen en funcionamiento una serie de procesos psicológicos que desencadenan una disminución en el rendimiento. Este efecto en el rendimiento puede ser explicado por variables mediadoras asociadas al procesamiento de información como pueden ser el consumo excesivo de recursos cognitivos, alta vigilancia, sensibilidad a errores y alto grado de incertidumbre (Schmader, 2010).

Para poder entender mejor cómo se produce este efecto, pensemos de nuevo en un caso concreto. Por ejemplo, imaginemos la situación de Paula. Paula es una estudiante de bachillerato que ha escogido la modalidad tecnológica. Hay pocas chicas en su clase y sus padres en un principio, al igual que sus amigas, se sorprendieron de que eligiese esta opción. Asimismo, los profesores acostumbrados a la mayoría de chicos en el aula, en ocasiones muestran actitudes estereotipadas que hacen más partícipes a los chicos que a las chicas durante sus clases. Pronto va a tener lugar el primer examen de matemáticas del curso y Paula, que tiene gran interés en la materia, ha comenzado a prepararlo con bastante antelación. Además, piensa que es una buena oportunidad para demostrarles a todos que es tan capaz como sus compañeros de obtener buenos resultados. Por lo tanto, Paula tiene una alta motivación ante la tarea, sin embargo, al igual que quiere obtener una buena nota, también tiene miedo de no poder conseguirlo y que los demás “tengan razón”. Por ello, el examen de matemáticas va a suponer para Paula un desafío que, como cualquier situación amenazante, aumentará su nivel de ansiedad. En este intento por evitar que los demás confirmen sus creencias, aumentará su control sobre los aspectos conductuales, fisiológicos y cognitivos que puedan denotar baja capacidad. Este hecho supone un gran consumo del sistema ejecutivo central, en concreto de la memoria de trabajo, el cual es necesario en su totalidad para realizar bien la tarea. Su atención estará dividida, es decir, los recursos cognitivos en lugar de centrarse en la resolución

de la tarea, tendrán en cuenta más aspectos que la tarea en sí. Además, para ella toda la información de la tarea será relevante y no seleccionará aquella que facilite su realización. En un intento por controlar todos aquellos indicios que puedan confirmar el estereotipo, Paula aumentará su vigilancia, prestando atención a sus pensamientos, su estado fisiológico, su conducta y la de los demás. En este proceso esta interpretación se hace de forma sesgada. La sensibilidad a los errores va a aumentar y evaluará su ansiedad ante la prueba como un signo de fallo o fracaso. Schmader explica este sesgo en la interpretación mediante la activación de pensamientos negativos que afectan a lo que uno está pensando, sintiendo y haciendo. Estas rumiaciones, que también absorben recursos cognitivos, supondrán también un esfuerzo para poder eliminarlos de la mente.

Por último, la situación de amenaza también puede crear incertidumbre sobre sus propias habilidades. En el momento de la realización del examen, Paula puede experimentar duda acerca de si puede hacer las tareas o no, a pesar de que anteriormente en otras asignaturas parecidas haya sido capaz de realizarlas correctamente obteniendo buenos resultados.

Cabe destacar que, como ya se ha planteado, la amenaza del estereotipo es una amenaza situacional y no ocurre únicamente en el momento en que el sujeto se someta a una evaluación. Las expectativas de que la prueba se realizará en un futuro, por ejemplo, durante la preparación para el examen en el caso de Paula, también supone un detrimento en el rendimiento (Steele, 1997).

Por lo tanto, la situación de amenaza va a suponer un aumento de los niveles de ansiedad. Los efectos perniciosos en el rendimiento debido a este tipo de suceso se pueden explicar principalmente por la carga cognitiva que experimentan los sujetos y que va a suponer un aumento de vigilancia y atención dividida hacia diferentes estímulos, conductas, emociones y cogniciones, sesgando su interpretación y prestando mayor atención a los errores. Como explicaremos a continuación, todas estas variables van a depender de diferencias individuales y situacionales que van a modificar el grado del efecto de la amenaza del estereotipo en el rendimiento.

2.2 Variables moderadoras.

Para poder entender las variables moderadoras que influyen en este efecto, Shapiro y Neuberg (Shapiro y Neuberg, 2007) proponen que cada una de estas variables consta de un umbral en el que superarlo a un nivel alto o bajo va a tener diferentes consecuencias en la intensidad del efecto. Esto es, dependiendo del nivel en estas variables, se va a producir un mayor o menor efecto, por lo tanto, una mayor o menor reducción del rendimiento de los sujetos.

Como se ha comentado anteriormente, los sujetos más afectados serán aquellos que se identifiquen más con una determinada tarea o ámbito en general. Tenemos, entonces, una variable moderadora muy importante la *identificación* para que este efecto se dé o no en los miembros del grupo, pero no va a ser la única.

Partiendo de los distintos tipos de amenaza que Shapiro y Neuberg proponían (Véase apartado *Formas de la amenaza del estereotipo*), se plantean distintas variables moderadoras en función de si es la propia persona (autoconcepto) o el grupo al que se pertenece el objeto de la amenaza y/o la fuente del estereotipo. Para representar mejor estas variables, retomemos el caso de Paula. Paula tiene ya una alta identificación con la modalidad de bachillerato elegida y por lo tanto, con la materia, por lo que el efecto de la situación de amenaza estará presente. ¿Qué variables

influirán en la amenaza al autoconcepto? Una de estas variables puede ser la creencia de Paula en el estereotipo. Es decir, si ella cree en mayor medida que las mujeres tienen menos habilidades matemáticas o científicas en general, las situaciones de amenaza afectarán más a su autoconcepto que si esta creencia es menos fuerte. Otras variables relacionadas con la amenaza del autoconcepto podrían ser la necesidad de ser visto de manera positiva por los demás, la autoestima y la necesidad de pertenencia al grupo (Crocker y Wolfe, 2001; Kernis, Paradise Whitaker, Wheatman y Goldman, 2000; Leary, Kelly, Cottrell y Schreindorfer, 2006).

En cuanto a las variables que pueden afectar al concepto del grupo, se caracterizan por el deseo de la persona por que su grupo sea visto de manera positiva. Se considerarían dentro de esta categoría, contextos más o menos colectivistas y/o aquellos que exijan reconocimiento privado o público (Luhtanen y Crocker, 1992; Sellers, Rowley, Chavous, Shelton y Smith, 1997). Por ejemplo, para Paula podrían ser más amenazantes las tareas en grupo, como trabajos o ejercicios realizados y corregidos en clase, que cualquier tarea individual que pueda realizar en su habitación un día de estudio. Algo parecido ocurriría si la fuente del estereotipo es la propia persona, las situaciones privadas son las que menor efecto amenazante tendrían y más ventajas ofrecerían, tomando relevancia en este caso variables como la confianza y seguridad en uno mismo. En cambio, si consideramos que la fuente del estereotipo es el exogrupo, las situaciones públicas serían el contexto necesario para ofrecer una mejor visión de uno mismo y del grupo, estando presentes variables como el autocontrol y la confianza en el propio rendimiento. En relación con nuestro ejemplo, si Paula mantiene la creencia en el estereotipo, rendirá mejor en situaciones en las que no se cuente con la presencia de otros sujetos y su rendimiento dependerá de la confianza y seguridad en su capacidad, mientras que si la creencia viene de una fuente externa como pudieran ser familiares, profesores o compañeros, estas variables también serán importantes para demostrar ante ellos, en situaciones públicas, que el estereotipo sobre su grupo no se confirma.

Por lo tanto, la intensidad del efecto de la amenaza del estereotipo va a depender, en primer lugar, de la identificación con el ámbito y tareas relacionadas con él. En función del objeto de amenaza y la fuente de estereotipo, el efecto puede verse moderado por la creencia en el estereotipo, la necesidad de pertenencia y por la confianza y seguridad en uno mismo y el grupo. El tipo de situaciones, públicas o privadas, en el que tenga lugar la amenaza del estereotipo también moderarán su efecto.

2.3 Una variable moderadora. El autocontrol como capacidad de resiliencia.

A lo largo del estudio de la amenaza del estereotipo la literatura se ha centrado en mayor medida, en comprender el efecto nocivo en el rendimiento. Sin embargo, otros autores han mostrado mayor interés por aquellos miembros de grupos estigmatizados que superan las barreras y tienen éxito en estas áreas.

Inzlicht, Aronson, Good y McKay (2006) plantean las diferencias en el autocontrol como una variable moderadora. Estos autores parten de estudios que indican que las personas con altos niveles en autocontrol son sensibles a las demandas de las situaciones sociales, tienen habilidades para regular la expresión de su comportamiento, muestran una apariencia deseable socialmente y normalmente hacen más atribuciones externas de sus estados emocionales. Por otro lado, las personas con bajo autocontrol muestran poco interés por adecuar su comportamiento a las situaciones, tienden a regular y controlar menos la expresión de sus conductas y la presentación de sí mismos (Gangestad y Snyder, 2000; Snyder, 1974).

Inzlicht y colaboradores pretendían estudiar si el autocontrol moderaba el efecto en el rendimiento de mujeres altamente identificadas con tareas matemáticas en situaciones de amenaza del estereotipo y, si este efecto, tenía lugar de forma directa o indirecta. Los resultados obtenidos mostraron que en ambientes en los que un grupo se encontraba en minoría, estereotipos negativos solían activarse y la magnitud del efecto dependía de las diferencias en autocontrol. Además, el autocontrol tenía una función indirecta, es decir, influía en la evaluación (*appraisal*) y en la atribución de significado de los estereotipos percibidos cambiando así la relación entre estereotipos y rendimiento. De esta forma, las personas con alto autocontrol interpretan las situaciones públicas como desafíos más que como amenazas. Este hecho no quiere decir que estos sujetos no perciban las situaciones de amenaza del estereotipo como tales, sino que el autocontrol funcionaría como capacidad de superación del estrés que supondría esa amenaza.

Por lo tanto, las personas con alto autocontrol mostrarían mayor capacidad para superar las situaciones de presión debido a que presentan altas habilidades adaptativas de afrontamiento y superación. Además, estos sujetos, emplearían mayores esfuerzos mentales para controlar su comportamiento, lograrían controlar la imagen que proyectan a los demás, siendo capaces de prevenir que los otros formen impresiones erróneas sobre ellos basadas en estereotipos negativos.

3. Consecuencias de la amenaza del estereotipo. Propuesta de intervención.

Hasta este punto se ha mostrado el efecto de la amenaza del estereotipo sobre el rendimiento de los individuos que pertenecen a grupos estigmatizados, sin embargo ¿qué consecuencias puede tener este efecto? De forma general, este tipo de amenaza va a tener repercusiones tanto sociales como personales, muchas de las cuales se han ido recopilando a lo largo de este trabajo. El presente apartado se dedica a las consecuencias principales de esta amenaza con mayor detenimiento, exponiéndose en el último punto diferentes propuestas de intervención y algunas recomendaciones generales para reducir su efecto.

3.1 ¿Qué consecuencias tienen los efectos de la amenaza del estereotipo?

Steele (1997) destacó la importancia de la identificación con el ámbito y cómo esta identificación se mantenía en función del rendimiento en el mismo (Véase apartado *¿Qué es la amenaza del estereotipo?*). Así, en el caso de sujetos para los que el campo es relevante una de las primeras consecuencias tras una larga exposición a situaciones de amenaza del estereotipo sería desidentificación con el mismo, distanciamiento e incluso evitación de tareas relacionadas con el ámbito. Además, en un último momento los individuos pueden llegar a interiorizar dichos estereotipos, lo que crearía duda sobre sus propias capacidades, sentimientos de inferioridad, bajas expectativas de logro, baja eficacia personal y desmotivación. Todo esto, en suma, afectaría a la autoestima y al autoconcepto del sujeto. S. Steele (1990) se refiere a este efecto como *vulnerabilidad racial*. Una consecuencia importante derivada de este hecho en relación con el ámbito escolar es cómo afectaría a la elección de metas profesionales. Las actitudes hacia un ámbito influyen en la motivación para perseguir una meta concreta y deseada (Amodio y Devine, 2006) y la presencia de estereotipos puede sesgar esta persecución de metas dirigiendo la elección hacia opciones más estereotipadas como por ejemplo: mujeres enfermeras y profesoras, hombres médicos e ingenieros, etc. (Abrams, Thomas y Hogg, 1990).

A pesar de que los estudios sobre el efecto de la amenaza del estereotipo se han centrado en el rendimiento académico, es necesario tener en cuenta que cualquier

actividad sobre la que se mantenga que un grupo obtendrá mejor resultados que otro, tendrá consecuencias para sus miembros. Así, esta amenaza se encuentra presente en tareas, ámbitos y grupos tan diversos como blancos y mujeres en el deporte (Stone, Lynch, Sjomering y Darley, 1999; Stone y McWhinnie, 2008), mujeres en negocios (Kray, Galinsky y Thompson, 2002), homosexuales y cuidado de niños (Bossom, Haymovitz y Pinel, 2004), personas mayores y memoria (Levy, 1996), y mujeres y conducción (Yeung y Von Hippel, 2008).

A nivel social, es importante tener en cuenta que las repercusiones de este tipo de situaciones suponen evidencias a favor de los estereotipos, su confirmación y no cuestionamiento y por tanto, su mantenimiento, favoreciéndose su repetición en diferentes grupos y ámbitos.

Por lo tanto, los efectos de la amenaza del estereotipo muestran consecuencias importantes en las personas y en su desarrollo social que en muchas ocasiones van a determinar sus metas, objetivos y preferencias confirmando así y manteniendo los estereotipos a los que se son asociados por su grupo de pertenencia.

3.2 Propuesta de intervención.

La amenaza al estereotipo se considera un fuerte marcador de desigualdad para miembros de grupos sociales estigmatizados. Por esta razón, es necesario desarrollar formas de actuación para eliminar, o al menos reducir, su efecto. A continuación se desarrollarán tres tipos de intervención: contacto, reentrenamiento de actitudes y estereotipos, y autoafirmación. Se han considerado principalmente estas intervenciones porque presentan alto grado de efectividad y aplicabilidad. No obstante, en la literatura se pueden encontrar otras formas de intervención igualmente válidas.

3.2.1 *Contacto.*

Allport (1954) estudió el contacto entre miembros de diferentes grupos y bajo las condiciones adecuadas como una forma de reducción de la hostilidad y una mejora de las actitudes intergrupales. Desde entonces y hasta la actualidad, muchas de las intervenciones psicosociales que tienen como objetivo reducir el prejuicio y mejorar las relaciones entre grupos se basan en el contacto. ¿Podrían sus beneficios también ser aplicados al campo de la amenaza del estereotipo? Crisp y Abrams (2011) plantean un modelo integral en el que el contacto también es efectivo en la reducción de los efectos de los estereotipos en miembros de grupos estigmatizados.

El modelo planteado por estos autores establece un paralelismo entre los mecanismos psicológicos comunes del contacto y la amenaza del estereotipo: componente afectivo y cognitivo. El componente afectivo asociado al contacto se basa en la ansiedad intergrupal de los sujetos la mantener expectativas negativas, incertidumbre y miedo al rechazo del exogrupo. Los procesos cognitivos que tienen lugar durante el contacto y hacen de él una experiencia positiva se basan en la recategorización, esto es, la percepción de una identidad común más inclusiva que reduciría las diferencias entre los grupos. A través de la recategorización se favorece la percepción de variabilidad entre los miembros del exogrupo (Quattrone y Jones, 1980), se amplía la información empleada en la formación de impresiones (Ryan, Bogart y Vender, 2000), disminuye la tendencia a juzgar a los demás por su grupo de pertenencia (Ryan, Judd y Park, 1996) y disminuye la búsqueda de información congruente con los estereotipos (Pendry y Macrae, 1999). Por lo tanto, el contacto positivo mejoraría las actitudes por dos vías, afectiva -mayor contacto positivo, menos ansiedad intergrupal- y cognitiva -mayor contacto positivo, mayor percepción de una identidad común-.

En cuanto a la amenaza del estereotipo, como ya se ha planteado, el estado de ansiedad durante una tarea relacionada con un determinado ámbito conlleva una disminución del rendimiento en esa tarea. La relación que se plantea en este estudio es que la ansiedad intergrupala en el contacto podría llegar a tomar la forma de la ansiedad experimentada durante la situación de amenaza, de manera que el miedo a ser juzgado negativamente en un encuentro intergrupala es similar al temor por ser evaluado como incompetente en un ámbito (miedo a confirmar el estereotipo negativo). El componente cognitivo en este caso se basa en la categorización, concretamente en la saliencia de categorías que, como se ha visto, es condición suficiente para que aparezca la amenaza (Steele, 1997). Por tanto, se plantea que una mayor experiencia de contacto llevaría a la percepción de una identidad común que supondría un menor acceso a estereotipos, reduciéndose así, el efecto nocivo en el rendimiento. Los diferentes estudios llevados a cabo en relación a estos dos componentes, afectivo y cognitivo se detallan a continuación.

Los efectos del contacto aplicados al campo de la amenaza del estereotipo, concretamente en relación a la ansiedad experimentada durante esta situación, fueron estudiados a través de un programa de investigación sobre el contacto intergeneracional en personas mayores (Abrams, Eller y Bryant, 2006). Se midió la calidad y cantidad de contacto directo, si tenían relación con el exogrupo; e indirecto, si tenían amigos con contactos en el exogrupo. Los resultados obtenidos apoyaron el planteamiento de que el contacto atenuaba el efecto de la amenaza del estereotipo disminuyendo la ansiedad que experimentaban los sujetos. Además, se observó que contar con al menos una forma de contacto, ya sea directo o indirecto, era suficiente para que se produjese este efecto.

Abrams y colaboradores (2006; 2008) posteriormente mostraron que el contacto intrafamiliar, generalmente más accesible, tenía efectos más positivos. El conocimiento de este hecho es crucial para algunas intervenciones, pero presenta la limitación de que no todas las personas mayores tienen acceso a este contacto e incluso de ningún tipo. A raíz de esta limitación Crisp y Turner (2009), propusieron el estudio del contacto *imaginado*. El estudio de este efecto mostró que la activación de la representación de contacto positivo mitigaba la amenaza relacionada con la edad y devolvía el rendimiento al nivel normal. Esta técnica conseguía simular el efecto del contacto real simplemente imaginando una interacción intergrupala (Abrams, Crisp, Marques, Fagg, Bedford y Provias, 2008).

En esta línea, los trabajos sobre los efectos de la recategorización en el rendimiento durante la amenaza del estereotipo mostraron que a través de la generación de características compartidas por ambos grupos, el rendimiento en la tarea de los sujetos bajo amenaza mejoraba (Crisp y Beck, 2005). Como se mantiene, el contacto favorece la reducción del prejuicio y actitudes negativas lo cual implicaría la modificación de la percepción de uno mismo y los demás y a su vez, supondría una mejora de la autoestima, la confianza en uno mismo y la habilidad para manejar las situaciones de amenaza del estereotipo. Así, a través de esta recategorización las diferencias y los estereotipos sobre uno mismo disminuirían, existiendo así una menor susceptibilidad a pensar en ellos durante una determinada tarea (Cudder, Norton y Fiske, 2005).

Dentro de este tipo de intervención existen ciertas limitaciones que es necesario tener en cuenta previamente para evitar así posibles efectos contrarios a lo que se pretende. Los grupos minoritarios pueden resultar más desconfiados a la hora de establecer contacto con el exogrupo y por tanto, interpretar esta situación como una amenaza activándose otros estereotipos en detrimento de ambos grupos (Pinel, 2002). En este caso, se debe prestar especial atención a la relación intergrupala que se mantiene y a las condiciones en que se establece este contacto. También, cabe tener en cuenta que

la percepción de una identidad común puede suponer una amenaza a la identidad social de los sujetos, es decir, la diferenciación y las características de uno mismo y de su grupo de pertenencia. La sensación de pérdida de la identidad social podría acentuar las diferencias intergrupales (Brown y Abrams, 1986), sobre todo para sujetos altamente identificados con su endogrupo, favoreciéndose así el mantenimiento de los estereotipos tanto sobre uno mismo como sobre el exogrupo (Stone y Crisp, 2007).

Por otra parte, se debe tener en cuenta con qué grupos se va a trabajar y qué tareas se van a realizar y cómo. Por ejemplo, en pacientes con Alzheimer en los que se pretende medir la capacidad de memoria en relación a un grupo de jóvenes, se aconseja el uso de medidas indirectas (Helmes y Gee, 2000), ya que si se emplean tareas en las que esta capacidad está directamente implicada podría ser interpretado como una evaluación comparativa, resultando así, en un rendimiento aún menor (Schamder y Johns, 2003).

Por lo tanto, el contacto positivo entre dos grupos, bajo las condiciones adecuadas, reduce la ansiedad durante una situación de amenaza del estereotipo. Tiene importantes efectos en el aumento de autoestima que lleva a la evitación de activación de estereotipos sobre uno mismo y, por tanto, menor ansiedad ante una tarea relacionada con un ámbito estereotipado. En situaciones en las que el contacto directo no es accesible, el contacto imaginado puede llegar a mostrar efectos positivos similares.

3.2.2 Reentrenamiento de actitudes y estereotipos.

Forbes y Schmader (2010) estudiaron cómo el reentrenamiento de las actitudes y los estereotipos tenía un gran impacto en la reducción del efecto de la amenaza del estereotipo en el rendimiento. Los trabajos de estos autores para estudiar este efecto se basan en los estudios de Amodio y Devine (2006) sobre blancos americanos y afroamericanos en los cuales se mostraron que las actitudes y estereotipos tenían diferentes efectos en la realización de tareas. Las actitudes predecían la motivación para buscar, comprometerse y lograr una meta y evitar otras, mientras que los estereotipos, predecían la interpretación del procesamiento de información durante la persecución de un objetivo o realización de una tarea determinada.

Forbes y Schmader pretendían contrarrestar el efecto de la amenaza del estereotipo mediante la mejora de las actitudes hacia un ámbito determinado (por ejemplo, matemáticas), y desarmando los estereotipos asociados a ese grupo en ese ámbito ("las mujeres son peores en matemáticas"). Los resultados de sus trabajos mostraron que creando una actitud positiva hacia un ámbito, la motivación por perseguir ese ámbito aumentaba; y por otro lado, desafiando los estereotipos en ese campo se mejoraban las capacidades cognitivas de procesamiento necesarias para combatir el estereotipo. Por lo tanto, para estos autores el rendimiento es un proceso dual en el que la motivación es necesaria para alcanzar un objetivo y la capacidad cognitiva lo es para tener éxito en la tarea.

Como se ha revisado, la amenaza del estereotipo supone una reducción de los recursos cognitivos cuando se intenta controlar o suprimir signos que confirmen un estereotipo que ha sido activado, resultando así en un peor rendimiento. Además, esta disminución del rendimiento en una tarea llevaría al sujeto a esforzarse menos en la práctica y a distanciarse del ámbito posteriormente (Jamieson y Hankins, 2007). Cuando los individuos son entrenados con *contraestereotipos* sobre su grupo y un ámbito determinado, este procesamiento extra cesa, la memoria de trabajo mejora, se mitigan las dudas acerca de su propia capacidad y, por lo tanto, el rendimiento mejora.

De esta forma, creando una asociación positiva con ese ámbito, la motivación para perseguir un mejor resultado en las tareas relacionadas aumentará.

Se considera conveniente tener en cuenta ciertas limitaciones a la hora de aplicar este tipo de intervención. En primer lugar, a pesar de que los estudios presentados plantean que los efectos de la inducción de una actitud positiva hacia un ámbito y la elaboración de contraestereotipos tienen una duración de numerosos días (Kawakami, Dovidio, Moll, hermsen y Russin, 2000), no se conocen por el momento datos acerca de la duración y estabilidad de estos resultados a largo plazo. Es necesario prestar atención también al grupo que se beneficia del estereotipo, puesto que al presuponer su éxito en la tarea, su motivación y esfuerzo por rendir bien en la misma, podría disminuir. En este caso, se debe trabajar la concepción de cada sujeto sobre sus habilidades como algo moldeable a través de la práctica (Dweck, Chiu y Hong, 1995).

Por otra parte, es importante considerar que estas medidas serán eficaces en mayor grado en sujetos con una motivación alta por el dominio, ante tareas de dificultad moderada y bajo situaciones en las que la amenaza del estereotipo ya esté presente o se cree que puede estarlo.

Por último, una pregunta permanece abierta en relación a si los efectos de este tipo de intervención producen un cambio de actitudes y estereotipos a nivel implícito o simplemente, explícito. Se mantiene que tras sucesivas experiencias empleando esta técnica, se podría conseguir una modificación de forma implícita, siempre y cuando el las tareas realizadas posteriormente se resuelvan con éxito.

Por lo tanto, las actitudes y estereotipos sobre un determinado ámbito afectan a la motivación y a la capacidad cognitiva para rendir de forma adecuada en las tareas relacionadas con ese ámbito. De esta forma, los cambios que se produzcan en relación a la mejora de las actitudes y la contradicción de los estereotipos van a tener un efecto positivo en el rendimiento del sujeto que se encuentre bajo una situación de amenaza del estereotipo.

3.2.3 Autoafirmación.

La sensación de una integridad personal dañada (conjunto de aptitudes personales) es una consecuencia importante de la amenaza del estereotipo, sobre todo para los individuos que más se identifican con un ámbito determinado. La autoafirmación es la fuente primaria de motivación humana y es definida como el logro y el mantenimiento de la integridad y valía personal y ha sido estudiada como una estrategia psicológica para reducir el efecto de la amenaza del estereotipo con resultados positivos (Steele, 1988; Steele y Liu, 1983).

En relación con el tema que nos ocupa, se plantea que los intentos por mantener la integridad personal a través de la afirmación de características propias que son valoradas y no relacionadas con la amenaza, permitirían enfrentar la situación de amenaza y mejorar el rendimiento (Martens, Johns, Greenberg y Schimel, 2006). Este estudio comparó dos grupos de mujeres, un grupo control y un grupo bajo condición de amenaza y autoafirmación. Ambos grupos debían completar una prueba que planteaba diferentes problemas (Graduate Management Test). La actividad de autoafirmación empleada consistía en ordenar una lista de 11 características y valores de importancia personal, tales como sentido del humor, creatividad, atractivo físico, habilidades sociales y relaciones con amigos/familia (Estudio 1). Posteriormente, los participantes en la condición de autoafirmación debían explicar por qué el primer valor en la lista era importante para ellos y describir algún momento en que así lo habían sentido. Los resultados encontrados no mostraron diferencias en el rendimiento entre las mujeres que realizaron el test bajo situación de amenaza y posteriormente, la

actividad de autoafirmación; y las mujeres del grupo control, sin amenaza presente. Además, las mujeres que realizaron esta actividad consiguieron más ítems correctos. Dentro del mismo trabajo (Estudio 2), se comprobó que la autoafirmación se trataba realmente de una técnica para mitigar los efectos de la amenaza del estereotipo y no solo favorecía el rendimiento en general.

Una posible limitación dentro de este tipo de medida es la autonomía para llevar a cabo actividades de autoafirmación por parte de los sujetos. Se plantea si el resultado se mantendría si los sujetos conocen el objetivo de estas técnicas en la reducción de la amenaza del estereotipo. Además, si los sujetos no eran conscientes en un principio de que existe un determinado estereotipo, hacerlo saliente podría tener el efecto contrario que se está tratando evitar. Por último, en relación a la aplicabilidad es difícil que antes de una situación de evaluación exista tiempo y se dé el ambiente adecuado para poder realizar actividades de este tipo e incluso, llegar a tenerlas en cuenta.

Por lo tanto, como la amenaza del estereotipo supone un desafío para el autoconcepto de la persona y su grupo la autoafirmación sería efectiva eliminando y suprimiendo los pensamientos sobre estereotipos negativos. De esta forma, se liberarían recursos cognitivos lo que hace que mejore el rendimiento. Cabe destacar, que el ámbito debe ser relevante para la persona porque si no hay una identificación previa con éste, no supone amenaza para la integridad de la persona.

Las tres formas de intervención que se han presentado persiguen un mismo objetivo: reducir de los efectos de la amenaza del estereotipo, pero ¿cuál resultaría más eficaz? Para responder a esta pregunta se considera pertinente establecer una breve comparación entre las mismas ya que, como se ha podido observar, no son excluyentes pero la efectividad de cada una depende en gran medida de una serie de consideraciones y limitaciones.

La intervención basada en el contacto puede ser empleada como medida de prevención mientras que la eficacia de las dos restantes será mayor cuando la amenaza del estereotipo esté presente o se considere que puede estarlo. En este caso, las actividades de autoafirmación, por ejemplo autovaloración de características o capacidades personales que no se encuentran bajo amenaza, no supone un aumento del rendimiento general, es decir, si no existe amenaza, el efecto será casi imperceptible, pero tampoco perjudicial. Las actividades basadas en el contacto deben realizarse con grupos con un nivel de identificación bajo y también debe consideración de relación previa entre los grupos con los que se va a trabajar. Se debe tener en cuenta que no se debe tratar de eliminar diferencias, si no de crear una identidad común sin dejar de lado las características personales de cada grupo, por lo que es necesario trabajar también este aspecto. El reentrenamiento se recomienda en situaciones en que la amenaza del estereotipo pueda estar presente, en el uso de tareas que no son limitadas de tiempo y de dificultad moderada y considerando necesario reforzar la motivación del grupo que se beneficia del estereotipo. Algunos ejemplos de esta técnica son la presentación de miembros que hayan tenido éxito en tareas relacionadas, mayor consideración de aciertos y explicación de fallos, y de la mejora con la práctica.

3.3 Algunas recomendaciones.

Las técnicas de investigación que se han presentado en el apartado anterior no suponen una única forma de actuación para contrarrestar el efecto de los estereotipos negativos en el rendimiento. Existe una serie de factores que pueden ser controlados y diversas estrategias sencillas de gran aplicabilidad que también han demostrado ser

efectivas. La mayoría de estas acciones han sido estudiadas concretamente para su aplicación en el contexto escolar, otras en cambio, presentan mayor generalización.

El efecto de la amenaza del estereotipo será menor si los sujetos ven las capacidades sobre las que recaen los estereotipos negativos como cambiantes a través de la experiencia y la práctica (Aronson, 2002). El hecho de atribuir los fallos en las tareas relacionadas con esas capacidades o habilidades a condiciones externas como pueden ser, presencia de ruido, hacinamiento, limitación de tiempo, etc., supone un alejamiento de la creencia negativa y a su vez, un aumento de la autoestima (Brown y Josephs, 1999; Stone, Lynch, Sjomeling, y Darley, 1999). Otra forma de intervención relacionada con la percepción de la amenaza, es la evaluación y valoración (*reappraisal*) de la ansiedad que supone la situación de presión. Por ejemplo, haciendo saber al sujeto que la ansiedad no perjudicará su rendimiento (Johns, Inzlicht, y Schmader, 2008) o normalizando este estado haciéndole saber que la tarea puede producir ansiedad por el contenido en sí de la misma (Schmader, Forbes, Zhang y Mendes, 2009) aliviará la carga del sistema ejecutivo central. Asimismo, hacer consciente a los sujetos del hecho en sí de la amenaza del estereotipo mostrándoles en qué consiste también tendrá efectos positivos en el rendimiento (Johns, Schmader y Martens, 2005).

La actitud del profesor hacia el alumno y la alumna debe ser optimista (Steele, 1997) y de confianza. No sólo el alumno o la alumna debe confiar en sus capacidades, sino que el profesor también debe creer en ellas. Las tareas encomendadas a los sujetos deben suponer un desafío más que facilidad en la resolución, ya que podría interpretarse como poca seguridad en sus capacidades. Los resultados de los alumnos y alumnas en las tareas siempre deben comentarse para explicar qué ha fallado haciendo hincapié en la mejora con la práctica y cuidando la forma de hablar y expresarse ya que podrían mostrarse actitudes estereotipadas.

Cabe destacar la diferenciación de este tipo de intervenciones según los sujetos estén identificados o no con el ámbito, ya que un sujeto que no está identificado con el mismo no va a mostrar interés de partida por cualquier actividad relacionada con él. En este caso, Steele (1997) propone que tanto el alumno y la alumna como el profesor, no deben centrar la atención en las respuestas correctas o incorrectas, sino emplear una estrategia *socrática* donde el sujeto vaya consiguiendo sus logros gradualmente. Así, poco a poco se construye la confianza de uno mismo en ese ámbito (Howard y Hammond, 1985). En cuanto a los alumnos y alumnas ya identificados, se debe afirmar esta relación con el ámbito destacando su habilidad en la resolución de los problemas y disipando cualquier duda sobre su propio potencial (por ejemplo, inteligencia maleable). Es conveniente que esto no se aplique únicamente a ese ámbito en concreto y se extienda a otros diferentes. Es importante además, que tengan conocimiento de aquellos miembros de su grupo de referencia que destacan o han destacado en esos ámbitos.

De forma general, se ha estudiado cómo llevar a cabo determinadas actividades unos minutos antes de la realización de un examen, test, prueba o situación de evaluación (no únicamente relacionada con el ámbito escolar) que pueda suponer la activación de ciertos estereotipos. Entre estas actividades se encuentran aquellas relacionadas con la autoafirmación, que ya se ha comentado en el apartado anterior. Un estudio reciente en relación a estas posibles actividades previas, propone tareas *mindfulness* (Weger, Hooper, Meier y Hoptthrow, 2012). Esta técnica consiste en el desarrollo del autocontrol a través de la práctica de la detención del pensamiento y la concentración de la atención en una determinada tarea antes de la exposición a la situación.

Por lo tanto, se puede apreciar cómo a través de simples estrategias y el control de determinados factores se puede debilitar el efecto de la amenaza del estereotipo.

Conocer estos tipos de intervención es importante puesto que su grado de aplicabilidad y efectividad es considerable. Además de esto, cualquier persona concienciada en su efecto y con interés por evitarlo, puede emplearlo con diferentes grupos y en diferentes ámbitos.

CONCLUSIÓN

La amenaza del estereotipo es un fenómeno social importante que afecta en gran medida a los individuos que forman parte de grupos sociales estigmatizados. Estos grupos tienen asociados diferentes estereotipos negativos sobre sus capacidades en determinados ámbitos. Los estudios que han sido revisados en este trabajo están relacionados sobre todo con el ámbito escolar, sin embargo éste no es el único contexto en el que se pueden presentar situaciones de amenaza. Cualquier situación de la vida diaria que suponga la evaluación de un sujeto en función de la pertenencia a un grupo al cual se le asocian unas características negativas, va a producir los efectos de la amenaza del estereotipo. Desde un enfoque multiamenaza, se considera que la amenaza puede afectar al sujeto y/o al propio grupo dependiendo de la fuente del estereotipo y del objeto de amenaza.

Se ha revisado también, cómo funciona la amenaza del estereotipo. La situación de amenaza va a suponer un aumento de los niveles de ansiedad de los sujetos que se encuentran bajo esa situación que afecta a su rendimiento. El rendimiento disminuye principalmente por la carga cognitiva que experimentan los sujetos la cual supone un aumento de vigilancia y atención hacia diferentes estímulos, conductas, emociones y cogniciones, sesgando su interpretación y prestando mayor atención a los errores que cometen o podrían cometer. La intensidad de este efecto va a depender de diferencias individuales y situacionales que van a modificar el grado de efecto en el rendimiento. En este caso, la identificación con el ámbito y tareas relacionadas cobra gran importancia y es importante tenerlo presente durante todo este trabajo. Otras variables moderadoras del efecto dependen del objeto de amenaza y la fuente de estereotipo. Algunas de estas variables pueden ser la creencia en el estereotipo, necesidad de pertenencia a su grupo y confianza y seguridad en uno mismo y en su grupo. En cuanto a los factores situacionales que también influyen en el efecto, se encuentran las situaciones públicas o privadas en las que se encuentra el sujeto y tenga lugar la amenaza del estereotipo. Dentro de estas variables situacionales, se ha estudiado cómo las personas con alto autocontrol presentan habilidades adaptativas de afrontamiento y superación de situaciones de estrés, como puede ser la amenaza del estereotipo.

Los efectos de la amenaza del estereotipo van a tener unas consecuencias importantes en la persona y en su desarrollo social que determinan sus metas, objetivos y preferencias, y que no deben pasar desapercibidas. En este punto, es necesario concienciar a los profesores y profesoras, agentes educativos y de formación, de la existencia de este fenómeno y de cómo está en su mano controlar que no se produzcan este tipo de situaciones en el aula que pueden marcar en gran medida la percepción de los alumnos y alumnas de sí mismos. A nivel social, esta amenaza contribuye a la confirmación, y como consecuencia, al mantenimiento de los estereotipos sobre los miembros de un determinado grupo por lo que es importante que tanto los miembros de grupos estigmatizados como los de grupos mayoritarios sean conscientes de la fuerza de este efecto sobre determinadas capacidades. Por esta razón, se considera necesario desarrollar intervenciones efectivas para contrarrestar este efecto.

En el presente este trabajo se han presentado tres propuestas. El contacto positivo, tanto real como imaginado, ha mostrado tener importantes efectos en la disminución de la activación de estereotipos negativos y en la reducción de la ansiedad durante la situación de amenaza. Por otra parte, el reentrenamiento de las actitudes y estereotipos incrementa la motivación y la capacidad cognitiva facilitando un mejor rendimiento en las tareas relacionadas con un ámbito estereotipado. La autoafirmación también ha mostrado ser efectiva en la reducción del efecto de la amenaza del estereotipo. A través de la realización previa de actividades de afirmación de

características valoradas personalmente, se puede reducir este efecto y favorecer un mejor rendimiento y resultados correctos.

Por último, se han presentado determinadas estrategias sencillas a través de las cuales, y junto al control de determinados factores, se puede debilitar este efecto nocivo en el rendimiento. De forma general, algunas de estas estrategias son la explicación de los resultados obtenidos por los sujetos haciendo hincapié en la plasticidad de las habilidades individuales. Según la identificación de estos alumnos y alumnas con el ámbito, estas estrategias van a ser distintas ya que el efecto no es el mismo en unos sujetos que en otros. Por ejemplo, para los alumnos y alumnas ya identificados es conveniente reforzar esa identificación, mientras que para aquellos que no muestran interés, se debe trabajar para crear ese vínculo. Conocer estos tipos de intervención es importante porque su grado de aplicabilidad y efectividad es considerable. La aplicación de estas técnicas y estrategias en un determinado colectivo o colectivos no requiere más que el interés por reducir los efectos de la amenaza del estereotipo.

REFERENCIAS

- Abrams, D., Crisp, R. J., Marques, S., Fagg, E., Bedford, L., & Provias, D. (2008). Threat inoculation: Experienced and imagined intergenerational contact prevent stereotype threat effects on older people's math performance. *Psychology and Aging, 23*, 934-939.
- Abrams, D., Eller, A., & Bryant, J. (2006). An age apart: Effects of intergenerational contact and stereotype threat on performance and intergroup bias. *Psychology and Aging, 21*, 691-702.
- Abrams, D., Thomas, J., & Hogg, M. A. (1990). Numerical distinctiveness, social identity and gender salience. *British Journal of Social Psychology, 29*, 87-92.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. New York: Doubleday Reading, MA: Addison-Wesley.
- Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: Evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 652-661.
- Aronson, J. (2002). Stereotype threat: Contending and coping with unnerving expectations. En J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement: Impact of psychological factors on education*. San Diego: Academic Press.
- Bosson, J. K., Haymovitz, E. L., & Pinel, E. C. (2004). When saying and doing diverge: The effects of stereotype threat on self-reported versus non-verbal anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 247-255.
- Brown, R., J., & Abrams, D. (1986). The effects of intergroup similarity and goal interdependence on intergroup attitudes and task performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 22*, 78-92.
- Brown, R. P., & Josephs, R. A. (1999). A burden of proof: Stereotype relevance and gender differences in math performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 246-257.
- Crisp, R. & Abrams, D. (2011). Improving intergroup attitudes and reducing stereotype threat: An integrated contact model. *European Review of Social Psychology, 19* (1), 242-284.
- Crisp, R. J., & Beck, S. R. (2005). Reducing intergroup bias: The moderating role of ingroup identification. *Group Processes and Intergroup Relations, 8*, 173-186.
- Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2009). Can imagined interactions produce positive perceptions? Reducing prejudice through simulated social contact. *American Psychologist, 64* (4), 231-240.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review, 108*, 593-623.
- Cuddy, A. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues, 61*, 267-285.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry, 6*, 267-285.

Forbes, C. E. & Schmader, T. (2010). Retraining Attitudes and Stereotypes to Affect Motivation and Cognitive Capacity Under Stereotype Threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99 (5), 740-754.

Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126, 530-555.

Helmes, E., & Gee, S. (2000). Development of a training program in clinical geropsychology. *Australian Journal on Ageing*, 19, 113-117.

Howard, J., & Hammond, R. (1985). Rumors of inferiority. *New Republic*, 72, 18-23.

Inzlicht, M., Aronson, J., Good, C. & McKay, L. (2006). A particular resiliency to threatening environments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 323-336.

Jamieson, J. P., & Harkins, S. G. (2007). Mere effort and stereotype threat performance effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 544-564.

Johns, M., Inzlicht, M., & Schmader, T. (2008) Stereotype threat and executive resource depletion: Examining the influence of Emotion regulation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 137, 691-705.

Johns, M., Schmader, T. & Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science*, 16, 175-179.

Kawakami, K., Dovidio, J. f., Moll. J., Hermsen, S., & Russin, A. (2000). Just say no (to stereotyping): Effects of training in the negation of stereotypic associations on stereotype activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 871-888.

Kernis, M. H., Paradise, A. W., Whitaker, D. J., Wheatman, S. R., & Goldman, B. N. (2000). Master of one's psychological domain? Not likely if one's self-esteem is unstable. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1297-1305.

Kray, L.J., Reb, J., Galinsky, A., & Thompson, L. (2004). Stereotype reactance at the bargaining table: The effect of stereotype activation and power on claiming and creating value. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 399-411.

Leary, M. R., Kelly, K. M., Cottrell, C. A., & Schreindorfer, L. S. (2006). *Individual differences in the need to belong: Mapping the nomological network*. Unpublished manuscript, Wake Forest University.

Levy, B. (1996). Improving memory without awareness: Implicit self-stereotyping in old age. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1092-1107.

Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.

Martens, A., Johns, M., Greenberg, J. & Schimel, J. (2006). Combating stereotype threat: The effect of self-affirmation on women's intellectual performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 236-243.

- Pendry, L. F., & Macrae, C. N. (1999). Cognitive load and person memory: The role of perceived group variability. *European Journal of Social Psychology, 29*, 925-942.
- Pinel, E. (2002). Stigma consciousness in intergroup contexts: The power of conviction. *Journal of Experimental Social Psychology, 38*, 178-185.
- Quattrone, G. A., & Jones, E. F. (1980). The perception of variability within in-groups and out-groups: Implications for the law of small numbers. *Journal of Personality and Social Psychology, 38*, 141-152.
- Quin, R. & McMahon, B. (1997). *Historias y estereotipos*. Madrid: Ediciones de la Torre.
- Ryan, C. S., Bogart, L. M., & Vender, J. P. (2000). Effects of perceived group variability on the gathering of information about individual group members. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*, 90-101.
- Ryan, C. S., Judd, C. M., & Park, B. (1996). Effects of racial stereotypes on judgments of individuals: The moderating role of perceived group variability. *Journal of Experimental Social Psychology, 32*, 71-103.
- Schmader, T. (2010). Stereotype Threat Deconstructed. *Current Directions in Psychological Science, 19* (1), 14-18.
- Schmader, T., Forbes, C. E., Zhang, S., & Mendes, W. B. (2009). A mea-cognitive perspective on the cognitive deficits experienced in intellectually threatening environments. *Personality and Social Psychology Bulletin, 35*, 584-596.
- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 440-452.
- Sellers, R. M., Rowley, S. A. J., Chavous, T. M., Shelton, J. N., & Smith, M. (1997). Multidimensional inventory of black identity: Preliminary investigation of reliability and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 805-815.
- Shapiro, J. R. & Neuberg S. L. (2007). From Stereotype Threat to Stereotype Threats: Implications of a Multi-Threat Framework for causes Moderators. *Personality and Social Psychology Review, 11* (2), 107-130.
- Snyder, M. (1974). The self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*, 526-537.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp.261-302.). New York: Academic Press.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How Stereotypes Shape the intellectual identities and performance of women and African Americans. *American Psychologist, 52* (6), 613-629.

- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social Psychology*, 69, 797-811.
- Steele, C. M., & Liu, T. J. (1983). Dissonance processes as self-affirmation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 5-19.
- Steele, S. (1990). *The content of our character*. New York: St. Martin`s Press.
- Stone, C. h., & Crisp, R. J. (2007). Superordinate and subgroup identification as predictors of intergroup evaluation in common ingroup contexts. *Group Processes and Intergroup Relations*, 10, 493-513.
- Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M., & Darley, J. M. (1999). Stereotype threat effects on Black and White athletic performance. *Journal of Personality and social Psychology*, 77, 1213-1227.
- Stone, J., & McWhinnie, C. (2008). Evidence that blatant versus subtle stereotype threat cues impact performance through dual processes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 445-452.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Editorial Herder.
- Weger, U.W., Hooper, N., Meier, B.P. & Hothrow. (2012). Mindful maths: Reducing the impact of stereotype threat through a mindfulness exercise. *Consciousness and Cognition*, 21, 471-475.
- Yeung , N.C.J., & Von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident Analysis & Prevention*, 40, 667 – 674.