# Unidad 8

- Relaciones intergrupo

*“El conflicto intergrupo, en un principio producido por metas e intereses de grupo incompatibles y mutuamente antagónicos, con el tiempo hace que se desarrollen actitudes y conductas intergrupo negativas que se manifiestan en una distancia social creciente y en estereotipos de grupo desfavorables, una sobrevaloración del grupo interno y una depreciación del grupo externo y actos agresivos francos contra éste y sus miembros.”*

**Lufty Diab**
**The American University of Beirut, Líbano**

Y con base en la alianza con Alá, manteneos juntos y no os desunáis. Y recordad los favores que Alá os hizo cuando erais enemigos, cuando unió vuestros corazones y gracias a Su bondad fuisteis hermanos. Estabais al borde de un abismo de fuego y Él os salvó. De este modo Alá os aclaró su mensaje, de modo que pudierais guiaros.

**El Corán, Sura III**

EL tema de las relaciones intergrupo representa uno de los campos de estudio del científico conductual más complejos e importantes. Proviene dicha complejidad del gran número de variables participantes, mientras que su importancia tiene como base las consecuencias grandes o graves que pudieran sobrevenir para las sociedades humanas, tanto pequeñas como grandes, y dentro de una nación o entre naciones.

En la vida real todo individuo pertenece a uno o más grupos y ninguno de éstos funciona como un sistema cerrado que tenga una existencia propia aislada. En nuestro mundo interdependiente, e incluso en mayor medida que antes, el grupo aislado es un mito en igual medida que lo es el individuo aislado. A decir verdad, queda expresada la penetración de las relaciones intergrupo en sus varios aspectos por la frecuencia con que muchos contactos de importancia entre los individuos representan en realidad casos de relaciones intergrupo antes que interpersonales o intergrupo.

## NATURALEZA DE LAS RELACIONES INTERGRUPO

Como no todos los tipos de interacciones entre individuos son casos de relaciones intergrupo, viene al caso especificar nuestros términos y delinear el campo. Dicho de un modo más específico, ¿a qué tipos de relaciones humanas nos estamos refiriendo cuando empleamos la expresión "relaciones intergrupo"?

### Definición de términos

La expresión "relaciones intergrupo" simplemente se refiere a las *relaciones funcionales* que existen entre dos o más *grupos y sus* respectivos miembros *en cierto período;* sin embargo, esta definición bastante sencilla contiene ciertos términos fundamentales que es necesario aclarar, así como necesario es subrayar algunas consecuencias que ameritan explicación.

La expresión *relaciones funcionales* entre grupos significa que "las acciones de un grupo y sus miembros ejercen efectos sobre otros grupos y sus miembros, no importando si los dos grupos están dedicados en ese momento a un «toma y daca» directo (Sherif y Sherif, 1969, pág. 223). De esta manera, emplear el término "funcional" para describir relaciones entre grupos significa que esas relaciones, cuando existen, son *muy positivas, muy negativas,* aunque ocurra esto en distinto grado, y no pueden ser neutrales por

naturaleza, a menos que la palabra "neutral" signifique la falta de cualquier tipo de relación entre los grupos en cuestión.

Pero, como ya dijimos antes, no todos los casos de relaciones positivas o negativas entre individuos son causa de relaciones intergrupo; por consiguiente, para diferenciar las relaciones intergrupo de las interpersonales y de otros tipos de relaciones humanas, debe quedar claro que el término "relaciones intergrupo" está limitado a aquellos casos en que las interacciones entre individuos se encuentran determinadas ante todo por sus *membresías o identificaciones de grupo.* En consecuencia, es requisito previo de las relaciones intergrupo la existencia de grupos como tales y el que los individuos los diferencien en grupos internos y externos; sin embargo, no toda reunión de individuos interactuantes constituye un grupo. Para que se satisfaga el' criterio de "grupo", que es cuestión de grado y no una situación de todo o nada, varios individuos deben haber desarrollado ya a) una estructura u organización estable, y b) compartir un conjunto de normas o valores.

"Relaciones intergrupo" se refiere a las relaciones funcionales que existen entre los grupos y sus respectivos miembros *en determinado momento.* Se ha agregado deliberadamente la última parte de la definición para indicar la naturaleza de las relaciones funcionales entre los grupos (es decir, armonía o conflictos, cooperación o competición, mutuamente satisfactorias o mutuamente frustrantes), así como los productos positivos o negativos de esas relaciones, pues aunque por lo general están caracterizadas por una estabilidad relativa, no son estáticas. Según pasa el tiempo las relaciones entre los grupos y sus respectivos miembros pueden *cambiar* de positivo a negativo, y viceversa. Además, aunque los grupos interactuantes y sus respectivos miembros puedan variar en un buen número de aspectos, una dimensión adicional importante en que suelen diferenciarse los grupos antagónicos en la vida real es en el *poder socioeconómico diferencial,* ejemplificado en las relaciones de dominio-subordinación existentes entre los grupos en cuestión.

### Alcance del problema

Como el problema de la hostilidad y el conflicto intergrupo es el principal interés de los científicos y de los legos, en este capítulo limitaremos el tratamiento del tema de las relaciones intergrupo a *a)* los factores que determinan la naturaleza negativa de las relaciones intergrupo *b)* los factores que contribuyen a que se mantengan las relaciones intergrupo negativas durante el desarrollo de actitudes y conductas intergrupo correspondientemente adecuadas y, finalmente, *c)* los factores que permitan cambiar en positivas las relaciones intergrupo negativas.

Al final de este capítulo se presentará un marco de referencia que permite evaluar la efectividad y la aplicabilidad de las distintas medidas propuestas para hacer disminuir el conflicto y la hostilidad intergrupo en la vida real.

## ORIGENES DE LAS RELACIONES INTERGRUPO NEGATIVAS

¿Qué factores determinan la naturaleza negativa de las relaciones entre grupos y, en consecuencia, contribuyen a que se desarrollen entre individuos conductas y actitudes intergrupo negativas? A fin de responder a tal pregunta, los científicos sociales han propuesto una variedad de factores que van de los esencialmente individuales, sean innatos o aprendidos, a las características de

grupo interno y, finalmente, a las propiedades situacionales o intergrupo. En esta sección examinaremos los factores que han sido propuestos como causas de las relaciones intergrupo negativas y, en cada caso, evaluaremos la validez y las limitaciones de esos factores como medios para comprender el problema de la hostilidad y el conflicto intergrupo.

Fig. 13.1 Todo individuo pertenece a uno o más grupos y ninguno de éstos funciona como un sistema cerrado que tenga una existencia propia aislada. *(Naciones Unidas.)*

## Tendencias agresivas innatas

Uno de los primeros intentos por explicar los orígenes de la conducta agresiva entre los seres humanos, tanto a nivel interpersonal como intergrupo, fue la noción de instinto, en la que simplemente se supone al hombre agresivo por naturaleza. Entre quienes dieron esta explicación a la agresión humana tenemos a Freud (1927, 1930), Lorenz (1966), Morris (1967), Ardrey (1966, 1970) y Eibl-Eibesfeldt (1970). Aunque hoy día muchos pensamos que explicar la agresividad humana como cuestión de instinto es cosa del pasado, un vistazo a los textos de introducción a la psicología más empleados indica que sigue sin quedar definitivamente resuelto el problema de si la agresión es o no cuestión de instinto.

Por ejemplo, Deese (1964) define agresión como "un motivo alertado por la frustración o producido por un movimiento instintivo" (pág. 451). Kagan y Havemann (1972) afirman que aunque algunos científicos "consideran que la hostilidad representa un rasgo biológico", otros, "probablemente una mayoría, creen que la hostilidad es un motivo que se aprende y que surge del hecho de que al niño le es imposible obtener todo lo que desea" (pág. 439). Hilgard, Atkinson y Atkinson (1971) nos indican que "la necesidad de comprender lo que está sirviendo de base a los motivos de la agresión es uno de los principales problemas a que se enfrenta la psicología en lo particular y la sociedad en general" (pág. 321). Así, la cuestión de si el hombre nace con el instinto de agredir a otros miembros de su especie no parece haber sido resuelta por la psicología general contemporánea, aunque gran parte de los especialistas apoyan el punto de vista de que los orígenes de la agresión no están en la naturaleza biológica innata del hombre. Entre quienes defienden el último punto de vista tenemos a muchos científicos y escritores, pudiéndose mencionar como ejemplo a Mead (1937), Murphy (1937), Allport (1945), Cantril (1950), Pear (1950), Schneirla (1953),

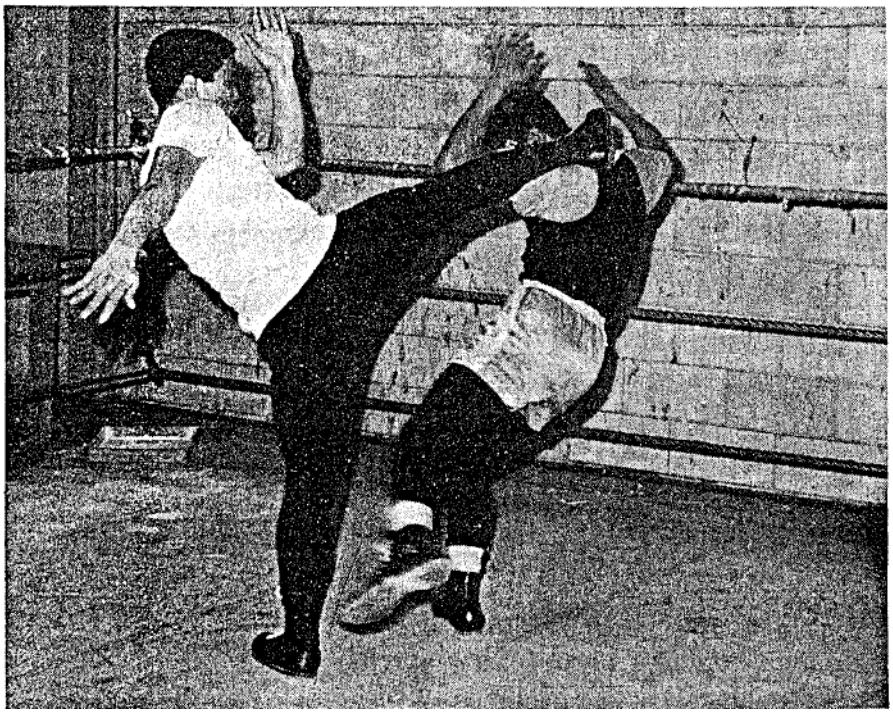

Fig. 13.2. Quienes defienden la idea de que la agresión es instinto consideran innata la conducta de estos tailandeses. Se piensa que lo único que se aprende es el modo de expresar la agresión. *(New Zealand Herald.)*

Klineberg (1964), Montagu (1968), Sherif y Sherif (1953, 1969) y Scott (1969).

En este capítulo adoptaremos como punto de vista que la agresión entre humanos, tanto a nivel interpersonal como intergrupo, no es instintiva o innata. Desde luego, aquí nos interesaremos ante todo por la agresión a nivel intergrupo; por consiguiente, al rechazar el enfoque instintivista sobre el origen de la agresión, estamos negándole a las relaciones intergrupo negativas cualquier explicación de base biológica.

## Frustraciones individuales

Aunque la inmensa mayoría de los científicos sociales rechazan la naturaleza innata de la agresión humana, en especial a nivel intergrupo, muchos opinan que la agresión es una de las consecuencias de las frustraciones experimentadas por el individuo a lo largo de su vida. Tal punto de vista sobre los orígenes de la agresión proviene de Freud (1915) y se encuentra representado en la obra de Dollard y otros (1939) y en la de Miller (1941), quienes formularon la *hipótesis de la frustración-agresión,* y por la obra de Adorno y otros (1950) sobre la *personalidad autoritaria.* Enseguida presentaremos brevemente cada uno de estos dos enfoques individuales similares respecto a los orígenes del prejuicio.

Según la hipótesis de la frustración-agresión, modificada ulteriormente por Miller (1941), bloquear el logro de una meta produce frustración y ésta, a su vez, lleva a varias formas de conducta, siendo una de ellas la agresión. Además, la hipótesis afirma que la presencia de agresión siempre indica frustración; sin embargo, la importancia principal de esta hipótesis para el tema de las relaciones intergrupo es su afirmación de que si el individuo frustrado no puede expresar su agresión de manera directa contra un agente frustrador poderoso, se van acumulando sus sentimientos de agresión dentro de él, hasta que más

adelante los consigue desplazar hacia agentes menos poderosos; de aquí las expresiones de "desplazamiento de la agresión" y de "chivo expiatorio". Nos interesa un aspecto de la hipótesis: que entre los posibles blancos adecuados contra los que puede desplazar su agresión el individuo están los grupos minoritarios y sus miembros, quienes, para el individuo frustrado, son menos poderosos y menos capaces de contraatacar que la fuente de frustración original; por tanto, esta hipótesis, que incluye como ramificación la *teoría del chivo expiatorio* aplicada al prejuicio, explica las relaciones intergrupo negativas con base en las frustraciones individuales.

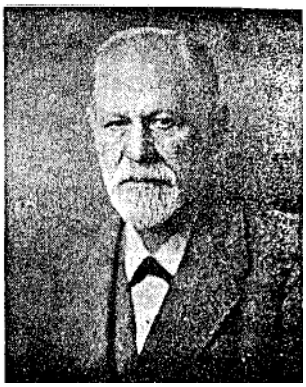

**Fig. 13.3. Freud estaba entre quienes creían en la naturaleza instintiva de la agresión humana**

La explicación del prejuicio que tiene como apoyo la personalidad autoritaria, y que es la versión moderna de la hipótesis de la frustración-agresión, también afirma que manifiestan actitudes y conductas intergrupo negativas aquellas personas que se han visto sujetas durante toda su infancia a frustraciones repetidas y a tratamientos severos por parte de los padres y dentro de un ambiente ideológico familiar autocrático. En otras palabras, se tienen los orígenes del autoritarismo, y por ello los orígenes de la hostilidad y el rechazo hacia grupos externos, en las frustraciones individúales experimentadas durante la infancia. Las similitudes obvias entre la idea de personalidad autoritaria y la teoría del chivo expiatorio son muy claras en lo que respecta al prejuicio; pero, ¿hasta dónde sirven esos enfoques para explicar la hostilidad y el prejuicio en la que concierne a grupos externos?

Al hablar de la hipótesis del chivo expiatorio, Secord y Backman (1964) afirman que "aunque no todos los estudios han dado apoyo a la hipótesis, investigaciones más recientes la han confirmado generalmente" (pág. 424); sin embargo, un artículo más reciente de Insko y Schopler (1972) concluye afirmando que "aunque se tienen pruebas de que la frustración sí produce una agresión desplazada", la investigación "deja claro que la teoría del chivo expiatorio, en sí, no basta para especificar el blanco de esa agresión desplazada" (pág. 370). Así, aparte de otras limitaciones, la teoría del chivo expiatorio respecto al prejuicio no logra especificar cuáles serán los blancos de la agresión desplazada, como ya lo indicaron también Zawadski (1948), Stagner y Congdon (1955), Diab (1959), Berkowitz (1962) y Sherif y Sherif (1969) entre otros.

Las pruebas existentes procedentes de investigaciones indican "la imposibilidad de atribuir siempre la agresión a la frustración" (Byrne, 1974, pág. 375) y que "las personas más frustradas no necesariamente son las más agresivas" (Sherif y Sherif, 1969, pág. 226). Tras realizar una revisión bastante amplia de la bibliografía dedicada a la conducta agresiva, Byrne (1974) concluyó que "si bien se ha conceptualizado a la frustración como un determinante central de la agresión", la conclusión general a que se llega con base en los distintos estudios es que "la frustración no es un disparador de la agresión singularmente poderoso o congruente" (pág. 407). Además, con base en su reciente revisión de la bibliografía sobre autoritarismo, Byrne (1974) indica que "varios estudios niegan que las respuestas de las personas autoritarias sean siempre hostiles y agresivas" (pág. 114), sucede que "las personas autoritarias responden castigando *cuando esta respuesta recibe apoyo social* y, en especial, *cuando existe una "buena" razón para agredir* a la víctima" (pág. 115; las cursivas son del autor de este capítulo). Tal conclusión no da apoyo a las nociones de autoritarismo y de chivo expiatorio ni a las generalizaciones hechas a partir de ellas, en especial por indicar que la agresión desplazada, cuando se presenta, no es cuestión individual ni tampoco del simple azar.

Newcomb, Turner y Converse (1965), tras mencionar la obra de Pettigrew (1958) y otros, resumen su punto de vista sobre este problema concluyendo que "las pruebas de que hoy se dispone hacen pensar que se necesita y basta cierto grado de normatividad" para que se desarrolle el prejuicio, pero que "el autoritarismo no es *ni* necesario *ni* suficiente y más bien sirve para propiciar o intensificar el desarrollo del prejuicio cuando las condiciones son de normatividad" (pág. 441). En la misma línea, Sherif y Sherif (1965) afirman que si bien es muy posible que la frustración individual se encuentre asociada con un incremento en la intensidad del prejuicio y la hostilidad intergrupo, "otra cosa muy diferente es el tratar de explicar los estereotipos intergrupo, la hostilidad y los conflictos entre grupos con base en las frustraciones individuales" (pág. 157).

Si bien Insko y Schopler (1972) creen que "la teoría del chivo expiatorio es de cierta utilidad en explicar la *existencia* del rechazo del grupo externo" (pág. 515; las cursivas son del autor de este capítulo), nosotros tendemos a aceptar las pruebas hoy predominantes de que, cuando mucho, la idea del chivo expiatorio y del autoritarismo ayudan a diferenciar entre los grados de prejuicios *ya existentes,* pero que no pueden explicar la *existencia* (o la *ausencia)* de la hostilidad y del prejuicio intergrupo.

## Otros factores individuales

Aparte de la frustración individual, se han propuesto otros varios factores individuales como posibles elementos en el desarrollo de la hostilidad y el rechazo hacia grupos extraños. Aquí sólo examinaremos brevemente uno de esos factores: la *teoría de la disimilitud de creencias* propuesta por Rokeach y otros (1960) como explicación del prejuicio y explorada por Insko y Schopler (1972) como teoría del rechazo de grupos externos. Expresada en pocas palabras, la teoría afirma que la disimilitud en las creencias, y no la membresía en diferentes grupos raciales o étnicos, provoca el rechazo y el prejuicio.

Aunque algunos estudios parecen dar apoyo a esta teoría de la disimilitud de creencias (por ejemplo, Byrne y Wong, 1962; Stein, Hardyke y Smith, 1965; Anderson y Cote, 1966; Rokeach y Mezei, 1966; Goldstein y Davis, 1972), otros parecen refutarla (por ejemplo, Triandis, 1961; Triandis y Davis, 1965; Triandis y Triandis, 1965; Dientsbier, 1972; Silverman, 1974; Silverman y Cochrane, 1973). Secord y Backman (1964), tras resumir algunos de los estudios atingentes a la teoría de la disimilitud de creencias, concluyeron que "los resultados empíricos son un tanto contradictorios respecto a la importancia relativa de la disimilitud de creencia en el prejuicio. Además, no se ha demostrado que la primera sea antecedente necesario para que se produzca la segunda" (pág. 431). Insko y Schopler (1972) indican que ciertas "...manifestaciones del rechazo de grupos externos, como la renuencia a asociarse íntimamente con miembros de los grupos externos" (pág. 518) no quedan explicadas mediante la teoría de la disimilitud de creencias. Agreguemos que en la formulación original de la teoría Rokeach y otros (1960) excluyeron toda manifestación institucionalizada de rechazo de grupos externos, con lo que han limitado la teoría al campo de la conducta interpersonal.

En consecuencia, la teoría de la disimilitud de creencias no sólo fracasa en establecer la *causalidad,* pues "el prejuicio puede causar que se perciba la disimilitud" (Secord y Backman, 1964, pág. 430), sino que, cosa más importante, únicamente se la aplica a formas no institucionalizadas de *conducta interpersonal* y no a conductas y actitudes intergrupo. La abundante bibliografía dedicada a la "atracción interpersonal", que no nos corresponde ver en este capítulo, ha sido revisada a fondo por Insko y Schopler (1972) y por Byrne (1974), entre otros.

## Propiedades del grupo interno

Como ya se afirmó en este capítulo, es requisito previo de las relaciones intergrupo que existan grupos en función de las distinciones interno-externo. Se considera como formado un grupo cuando un cierto número de individuos que interactúan *a)* desarrollan una estructura relativamente estable, incluyendo liderazgo, y b) cuando comparten un conjunto de valores o normas. En consecuencia, con base en la formación y las propiedades internas, se buscaron en cierta medida los orígenes de las relaciones intergrupo negativas en la *formación interna* del grupo y, en buena medida, en la *estructura y las normas internas.*

**Formación del grupo interno.** Un punto de vista, propuesto por primera vez por Summer (1906), es que la formación misma de un grupo interno, en sí y por sí, conduce a la hostilidad y a la discriminación dentro del grupo, manifestadas por el desprecio y el desdén hacia los de fuera y por una devaluación general de los grupos externos por parte de los internos (por ejemplo, Tajfel, 1970; Tajfel y otros, 1971; Dion, 1973; Gerard y Hoyt, 1974; Tajfel y Billig, 1974). Coinciden con tal punto de vista, y se basan en experimentos anteriores inéditos, Rabbie y Horwitz (1969), quienes afirman que "el hecho mismo de la interacción entre grupos parece producir condiciones inestables que explotan en hostilidad, aun cuando se está cooperando en una tarea" (pág. 270). Como se insistirá más adelante en este mismo capítulo, la deficiencia mayor de todos esos estudios es que no logran satisfacer los criterios de "grupo" y, en consecuencia, no se los puede aplicar a los problemas de las relaciones y la conducta intergrupo presentes en la vida real.

A fin de rechazar este punto de vista, Sherif y Sherif (1969) simplemente afirman la falsedad de que "el curso de las relaciones intergrupo siga siempre un curso hostil predecible", pues, "al contrario, cada grupo considera a los demás inofensivos, cuando no amistosos o aliados" (pág. 227). En este capítulo se ha tomado como posición que la formación de un grupo, en sí, no conduce necesariamente a la hostilidad contra los grupos externos ni es obligatoriamente producto de ésta. Existan o no grupos externos, un conjunto de individuos puede formar un grupo, como ha quedado demostrado en varios estudios, entre los que tenemos los de campo experimentales de Sherif y otros (1961) y de Diab (1970).

**Estructura y normas del grupo interno.** Otro enfoque que tiene como base las características del grupo interno intenta explicar las relaciones intergrupo negativas en función del tipo de estructura,

Fig. 13.4 Algunos creen que los orígenes del autoritarismo y, por tanto, de la hostilidad y rechazo mostrado hacia grupos externos, tienen su origen en las frustraciones individuales experimentadas durante la infancia *(Auckland Star)*

incluyéndose en ella la *posición de liderazgo* (por ejemplo, autoritario en oposición a democrático), y los tipos de normas, ejemplificados por estudios del "carácter nacional", que prevalecen en el grupo. En esencia, este enfoque sitúa los orígenes de la hostilidad hacia los grupos externos en estructuras y normas de grupo "autocráticas" o "autoritarias", reflejadas en propiedades internas como prácticas restrictivas de crianza infantil, sistemas educativos tradicionales, relaciones intergrupo de competición y frustrantes, liderazgo "autocrático", etc. ¿Hasta qué punto puede deducirse la naturaleza de las *relaciones intergrupo* de la naturaleza de las *relaciones intragrupo?* Dicho de un modo más específico, ¿en qué medida pueden situarse los orígenes de la hostilidad contra los grupos externos en un liderazgo "autocrático" y en un "carácter nacional" bélico que pudieran caracterizar a cierto grupo y sus miembros?

Caracteriza a todo grupo humano tanto una estructura de estatus o de poder como un conjunto de normas y valores. En esta estructura de poder interna tiene el estatus más alto el *líder,* quien, como parte de la jerarquía de estatus, está sujeto a las normas y los valores del grupo. De hecho, los líderes y otros miembros de estatus elevado tienen *menos libertad* para desviarse de las normas y valores de grupo principales que los miembros de estatus inferior, como quedó demostrado claramente en los estudios de campo de Whyte (1943), Sherif y otros (1961) y Sherif y Sherif (1964). Esas limitaciones del poder de los líderes respecto a las normas y valores de grupo cruciales y definitivas valen en todo tipo de grupo. Por consiguiente, y en línea con lo dicho, tanto el líder "democrático" *corno el* "autocrático" tienen un *poder limitado,* pues ambos están sujetos al mandato de las normas y los valores del grupo, en especial a los de naturaleza definitiva. En consecuencia, la estructura de personalidad del líder "autoritario" y del estilo "autocrático" con que maneja los asuntos del grupo no puede ser aceptada como causa de las relaciones negativas con otros grupos.

Sherif y Sherif (1953, 1965, 1969) y Sherif (1963) han revisado y evaluado críticamente los estudios relacionados con la noción de "carácter nacional" aplicada al problema de las relaciones intergrupo. Tras examinar varios de esos estudios, Sherif (1963) llegó a la conclusión de que "para poder tomar a los estudios sobre la cultura y la personalidad o el carácter nacional como algo más que una literatura de aventuras apasionante, los investigadores tendrán, más tarde o más temprano, que respetar en su práctica las principales críticas metodológicas" (pág. 65). Sherif y Sherif (1969) afirman que "las limitaciones de los modelos que intentan explicar las relaciones intergrupo, con base en consideraciones estrictamente internas del grupo, quedan de inmediato expuestas cuando se toma el problema de la guerra" (pág. 228). Sobre la base de las estadísticas compiladas por Richardson (1950) sobre la frecuencia con que entraban en guerra las grandes potencias, se ve que la marca de Estados Unidos de América es de nueve guerras entre 1850 y 1975, habiendo aquí un empate con los japoneses y superando a los alemanes por una. De hecho, Richardson (1950) apunta que, entre 1850 y 1941, la Gran Bretaña participó en más guerras que Alemania y Japón juntos. En consecuencia, las generalizaciones hechas acerca del carácter nacional alemán para explicar la supuesta frecuencia con que muestran una conducta bélica más parece tener una base política que pruebas científicas aceptables. Las llamadas "democracias" del mundo han estado dedicadas a más guerras que las "autocracias". Además, cuando en tiempos de crisis se amenaza seriamente a los intereses principales de quienes están en el poder, sean esas crisis reales o artificiales y se las atribuya a fuerzas internas o externas, las diferencias entre "democracias" y "autocracias" bien podrían desaparecer por completo en cualquier sentido práctico.

Sobre la base de sus estudios de campo experimentales, Sherif y Sherif (1965) han sacado en conclusión que "la democracia interna en un grupo no indica necesariamente actitudes democráticas hacia los grupos externos" y que la competencia dentro del grupo, de haber

**Fig. 13.5**. Las llamadas “democracias” del mundo han participado en más guerras que las “autocracias”.

relaciones intergrupo negativas, "puede estar asociada con una exclusión extrema de los grupos externos y una acentuada animosidad contra los mismos" (pág. 161); sin embargo, esto no quiere decir que las propiedades internas del grupo sean ajenas a las relaciones intergrupo. De hecho, existe una influencia bidireccional. La naturaleza de las relaciones funcionales entre los grupos sí ejerce sus efectos sobre la estructura y las normas internas y se ve influida por éstas; empero, en el mismo sentido en que no puede comprenderse el funcionamiento del grupo haciendo referencia a las personalidades de los miembros individualmente, tampoco pueden predecirse las relaciones intergrupo de los conocimientos que existan sobre la naturaleza de las relaciones dentro de cada uno de los grupos interactuantes. En cada caso entran en el cuadro nuevos conjuntos de factores, que interactúan con los preexistentes, alterando con ello el peso que los diferentes factores tienen en determinar la conducta resultante. Según lo expresaran Sherif y Sherif (1965), es "un error extrapolar las propiedades de las relaciones *dentro* de un grupo para explicar las relaciones *entre* grupos, como si el área de interacción entre los grupos fuera un vacío" (pág. 158).

## Teoría del conflicto: definición, verificaciones y limitaciones

Si resulta imposible explicar los orígenes de las relaciones intergrupo negativas en función de los factores individuales o de las propiedades internas del grupo, ¿qué determina entonces la naturaleza negativa de las relaciones intergrupo? Muzafer Sherif y sus colaboradores (Sherif y Sherif, 1953; Sherif, White y Harvey, 1955; Sherif, Harvey, White, Hood y Sherif, 1961) han propuesto y verificado experimentalmente una *teoría del conflicto* a nivel de la interacción intergrupo antes que a nivel individual o del grupo interno. En esencia, la teoría del conflicto propuesta por Sherif afirma que las condiciones existentes en "metas mutuamente excluyentes y frustraciones mutuas *en tanto que miembros del grupo"* (Sherif y Sherif, 1969, pág. 244) son necesarias y suficientes para crear hostilidad entre grupos. En coincidencia con la definición de "relaciones intergrupo" presentada con anterioridad en este capítulo, la "teoría del conflicto" especifica que la *naturaleza de las relaciones intergrupo (es decir negativas o*

*positivas) está determinada por el estado de armonía o de conflicto que haya entre las metas, los intereses y las actividades de los grupos participantes.* Así, existen relaciones intergrupo negativas cuando se toman las metas y actividades de un grupo externo como una amenaza para las metas e intereses del grupo interno. Ya que en un grupo interno no todas las metas e intereses tienen igual importancia, *cuanto más esenciales los intereses amenazados por las actividades del grupo externo, mayor la hostilidad producida en el grupo interno.*

Varias hipótesis basadas en la "teoría del conflicto" fueron sujetas a prueba y verificadas en varios experimentos de campo por Sherif y sus asociados (1953, 1955, 1961) y, más recientemente, por Diab (1970), quienes recurrieron a grupos pequeños formados experimentalmente en un ambiente de "campo" natural. Como en este capítulo se ha adoptado la "teoría del conflicto" como explicación válida de los *orígenes* de las relaciones intergrupo negativas y las correspondientes consecuencias de esas relaciones (es decir, prejuicio de grupo, distancia social, estereotipos de grupo desfavorables, etc.), presentaremos un resumen de las conclusiones más importantes obtenidas de los experimentos de Sherif y Sherif (1965, 1969) y de Diab (1970).

Las principales conclusiones a que llegaron Sherif y sus asociados respecto a las condiciones que producen relaciones intergrupo negativas y respecto a los efectos de esas relaciones, son: *"a)* Un conflicto sostenido respecto a las metas que cada grupo desea, pero que sólo uno puede lograr, es condición suficiente para que surja hostilidad, actos agresivos, estandarización de la distancia social, justificada por imágenes ofensivas del grupo externo y los rudimentos del prejuicio (actitud negativa) *b)* Conflicto intergrupo producido al aumentar la solidaridad y el orgullo en el grupo interno *c)* El curso tomado por el conflicto entre los grupos produjo cambios en el estatus y en las relaciones de los papeles dentro de los grupos d*)* Las prácticas establecidas dentro del grupo como normas durante la formación del grupo quedan alteradas en esos encuentros intergrupo" (Sherif y Sherif, 1969, pág. 252).

En otras palabras, la teoría del conflicto afirma que metas mutuamente antagónicas y actividades mutuamente frustrantes producen, con el tiempo, relaciones negativas entre los grupos en cuestión, en especial cuando participan cuestiones de importancia y de consecuencia. Además, con el tiempo esas relaciones intergrupo negativas, que se manifiestan en una conducta intergrupo negativa reflejada en estereotipos de grupo desfavorables y distancias sociales de prejuicio, producen cambios dentro de los grupos interactuantes mismos.

Con base en las pruebas y conclusiones experimentales antes mencionadas, se rechazan las explicaciones de las relaciones intergrupo negativas basadas en factores individuales o en las propiedades internas fiel grupo. Resulta innecesario decir que las explicaciones populares propuestas por ciertos políticos y aceptadas por el público, en las que se atribuye el conflicto intergrupo a factores ajenos como la provocación y el sabotaje provenientes de "terceros en discordia" y de "quintacolumnistas", quedan definitivamente rechazadas. Los "terceros en discordia" no causan el conflicto intergrupo; ahora bien, una vez que ya hay conflicto entre dos grupos, otros partidos pueden aprovecharlo y precipitar las hostilidades, con o sin el conocimiento y el apoyo de quienes originalmente entraron en conflicto.

Como en estos experimentos se produjo la hostilidad intergrupo a pesar de haber características individuales y de antecedencia muy similares (homogéneas) (es decir, clase, religión, educación, edad, sexo, afiliación étnica, "normalidad", inteligencia, etc.) entre los miembros del grupo interno y del externo, Sherif y Sherif (1969) sacaron en conclusión que "no se necesitan diferencias culturales, físicas o económicas para provocar la hostilidad intergrupo, las imágenes estereotipadas, la distancia social y la actitud negativa; tampoco se necesitan para su surgimiento tendencias psicológicas al desajuste, a la neurosis o a la inestabilidad" (pág. 252), *aunque en la vida diaria entre las causas originales de conflicto*

*intergrupo "es común incluir la rivalidad y la explotación o la apropiación en el campo económico de la vida"* (pág. 273; las cursivas son del autor de este artículo).

El estudio de Diab (1970) se atuvo en esencia al mismo procedimiento general y diseño longitudinal empleado por Sherif y otros (1961) para probar hasta dónde podía aplicarse la teoría del conflicto a grupos no occidentales (por ejemplo, libaneses) y no homogéneos (es decir, cada grupo estaba compuesto de sujetos cristianos y musulmanes) de individuos por otras razones similares, sin embargo, hay otro aspecto importante en que el estudio con libaneses se diferenció de los presentados por Sherif; a saber, que el personal que ayudó a reunir los datos durante el período de "campo" experimental del estudio realizado con libaneses carecía de experiencia "psicológica" y ni idea tenía de las hipótesis estudiadas o de la importancia de las observaciones para esas hipótesis. Al no saber cuáles eran éstas "los observadores no estaban predispuestos a elegir sus observaciones para buscarle verificación a las hipótesis" *(*Diab, 1970, pág. 58). Entre los

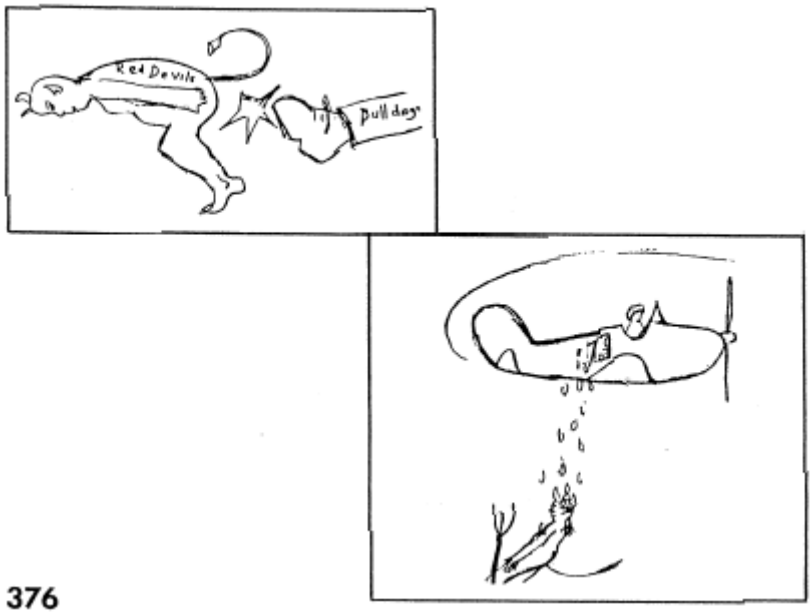




Fig. 13.6. Carteles hechos por cada uno de los grupos del estudio de Sherif, que reflejan la hostilidad producida al introducir metas diametralmente opuestas y situaciones mutuamente frustrantes. Un estudio similar realizado en el Cercano Oriente dio resultados parecidos. *(Sherif y Sherif, 1956.)*

métodos empleados en este estudio para reunir datos tenemos, como en los estudios de Sherif, procedimientos como observaciones conductuales, puntuaciones del estatus, entrevistas individuales y pruebas experimentales tipo laboratorio. Ateniéndose a los experimentos de Sherif, "Diab eligió ambientes de campo que permitieran comprobar las hipótesis sobre la formación del grupo y sobre las relaciones de grupo en un ambiente natural y apegado a lo cotidiano y sin que los sujetos tuvieran conciencia de que se los estaba utilizando en una investigación" (Diab, 1970, pág. 80).

Tras de que se hubieron formado experimentalmente dos grupos, que recibieron el nombre de "Amigos" y de "Genio rojo", se produjo de modo experimental la fricción intergrupo introduciendo metas diametralmente opuestas y situaciones mutuamente frustrantes. En términos generales, los resultados del estudio apoyan las conclusiones a que llegó Sherif respecto a qué condiciones se necesitan y bastan para producir relaciones intergrupo negativas; es decir, que se perciba conflicto en las metas e intereses recíprocos más importantes de los grupos que participan.

En pocas palabras, en el estudio con libaneses el introducir actividades recíprocamente competitivas y mutuamente frustrantes hizo que, al igual que en el de Sherif, se desarrollaran estereotipos desfavorables y hubiera insultos contra el grupo externo, así como una creciente solidaridad en el grupo interno, cambios en el patrón de relaciones dentro de los grupos (incluyendo que el grupo "Amigos" cambiara su nombre según iba transcurriendo el conflicto intergrupo, calificándose primero de "Equipo Azul" y, con el tiempo, de "Fantasma Azul") y una sobreestimación general de la ejecución dada por los miembros del grupo interno respecto a los miembros del externo, lo que da apoyo adicional a la "teoría del conflicto"; sin embargo, aunque la fricción intergrupo produjo cambios en el patrón de relaciones dentro de cada grupo del estudio llevado a cabo en Líbano, así como en los realizados por Sherif, parece ser que en el primero la variable "ganar o perder" ejerció efectos diferentes sobre los grupos internos participantes.

Las investigaciones mencionadas sobre los orígenes de la hostilidad contra los grupos externos, en las que se emplearon grupos pequeños producido experimentalmente, dan apoyo a la "teoría del conflicto"; sin embargo, es necesario indicar aquí que la bibliografía psicológica reciente contiene ciertos estudios publicados en revistas psicológicas, en los que se cuestiona la validez de la "teoría del conflicto" para explicar la hostilidad contra los grupos externos. Ejemplo de tales estudios (véase Ferguson y Kelley, 1966; Doise y Sinclair, 1973; Tajfel y Billing, 1974) es una investigación de Rabbie y Horwitz (1969), quienes informan que el simple hecho de lanzar una moneda al aire, para decidir qué grupo entre dos de extraños recibiría un regalo, "puso en marcha procesos dentro de los dos grupos de extraños lo suficientemente trascendentales para afectar el modo de percibir los rasgos personales. Aunque los sujetos no tenían experiencia previa con ninguna persona de las presentes en el cuarto, bastó el vuelo de la moneda para moldear sus puntos de vista y hacerlos considerar a los miembros del grupo *externo como* menos amistosos, menos conocidos, menos considerados y menos deseables como socios que los miembros del grupo *interno"* (pág. 176; cursivas del autor de este artículo). Para que exista conducta intergrupo es necesaria la presencia de dos o más grupos. Y para que existan grupos debe tenerse en cada caso una estructura de grupo y un conjunto de normas. No ha sucedido así en los estudios antes mencionados y, por consiguiente, sus resultados carecen de importancia para las relaciones intergrupo. Según lo han expresado Sherif y Sherif (1965), algunos investigadores lograrán resultados interesantes si "definen como «grupo» cualquier reunión de individuos. Esos resultados podrían pesar en algún problema importante de interacción social; pero no estarán estudiando la interacción de grupo simplemente por llamar grupo a las personas reunidas" (pág. 159). Tal ha sucedido en los estudios mencionados respecto a la discriminación intergrupo; tal vez se puedan aplicar los resultados a situaciones sociales interpersonales o de "estar reunidos", pero no a la interacción de grupo, ya que, para comenzar, no hubo "grupos" presentes.

Sin embargo, al generalizar los hallazgos hechos con la "teoría del conflicto" de lo experimental a lo cotidiano respecto al conflicto intergrupo es necesario dejar asentadas tres diferencias (o limitaciones): *a)* en primer lugar, como ya se mencionó en este capítulo, en la vida diaria gran parte de los conflictos intergrupo incluyen grupos de. *poder socioeconómico diferente (desigual); b)* en, contraste con los ambientes de "campo" experimentales de los experimentos intergrupo, donde se sabía que terminarían en cierto período, en la vida diaria el conflicto intergrupo es más bien una serie interminable de *interacción de grupo futura y continua* donde resulta mucho menos remota la posibilidad de percibir la "derrota final" o la "victoria final" por parte del grupo interno, y *c)* finalmente, en contraste con el lapso relativamente breve del conflicto intergrupo en los experimentos de "campo", en la vida diaria el conflicto intergrupo frecuentemente incluye una *larga historia de interacción de grupo.* En pocas palabras, en la vida cotidiana el conflicto intergrupo suele incluir relaciones negativas entre grupos de poder desigual dentro del contexto de una

larga historia de interacciones pasadas y con el ojo puesto en aquellas muchas que aún habrán de venir.

A pesar de las limitaciones mencionadas, se amplió y verificó la aplicabilidad de la "teoría del conflicto" en estudios sobre el conflicto intergrupo realizados en la vida diaria por Blake y Mouton (1962, 1966) y en varios estudios sobre los cambios ocurridos en los estereotipos de grupo y en la distancia social, asociados con cambios en las relaciones intergrupo (véase Prothro y Melikian, 1952; Sinha y Upadhyaya, 1960; Diab, 1959, 1962; Hyman y Sheatsley, 1964), mostrándose en ellos que ocurrían cambios importantes en la naturaleza de las relaciones funcionales existentes entre grupos (de negativas a positivas, o viceversa), reflejadas a su vez en cambios correspondientes en los productos de las relaciones intergrupo o, a saber, en la naturaleza de los estereotipos de grupo y en la distancia social existente entre grupos.

## MANTENIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERGRUPO O NEGATIVAS

El conflicto intergrupo, en un principio producido por metas e intereses de grupo incompatibles y mutuamente antagónicos, con el tiempo hace que se desarrollen actitudes y conductas intergrupo negativas que se manifiestan en una distancia social creciente y en estereotipos de grupo desfavorables, una sobrevaloración del grupo interno y una depreciación del grupo externo y actos agresivos francos contra éste y sus miembros. En otras palabras, un conflicto intergrupo sostenido da como resultado el desarrollo de *cogniciones, sentimientos y acciones* correspondientemente negativas respecto al grupo externo y sus respectivos miembros, los que, con el tiempo, quedan estandarizados y los comparten los miembros del grupo interno. Una vez que se los establece y estandariza como normas del grupo interno para aplicar al grupo externo y sus miembros, esos valores y normas compartidos contribuyen, junto con otros varios factores de apoyo individuales y sociales, a mantener y continuar las relaciones y conductas intergrupo negativas. Pasaremos ahora a examinar brevemente aquellos factores que contribuyen al *mantenimiento* del conflicto intergrupo tanto a nivel *individual* como grupo *interno-societal.*

### Factores individuales

En este mismo capítulo se examinaron y descartaron varios factores individuales, como causa de las relaciones intergrupo negativas; sin embargo, se ha demostrado que una vez que ya *existe* la hostilidad intergrupo varios factores individuales o de la personalidad tienen parte en el mantenimiento e intensificación de la hostilidad contra el grupo externo, en especial si las normas del grupo interno respecto al externo no son ya extremas. Entre esos factores individuales tenemos variables de la personalidad como el autoritarismo, la noción de chivo expiatorio, la intolerancia hacia la ambigüedad, la necesidad de congruencia, los beneficios personales, etc. En esencia, las pruebas venidas de las investigaciones (Klineberg, 1950; Helfant, 1952; Ram y Murphy, 1952; Christie y Jahoda, 1954; Hood y Sherif, 1955; Pettigrew, 1958; Diab, 1959; Sherif, 1966) indican que si bien los factores individuales -como las frustraciones, las motivaciones y las aspiraciones- no causan la hostilidad intergrupo ni determinan quién será blanco de la agresión, cuando ya existe la hostilidad intergrupo en una forma moderada los factores individuales ayudan a diferenciar a los miembros del grupo interno más *prejuiciados* de los *menos prejuiciados.* Ahora bien, si la hostilidad

intergrupo es extrema y las presiones sociales que obligan a la conformidad demasiado fuertes, quedan eliminados los efectos ejercidos por los factores de la personalidad individuales.

## Factores societales del grupo interno

Como ya se dijo antes, las propiedades del grupo interno -como un liderazgo "autocrático" y un "carácter nacional" autoritario- *no causan* conflicto intergrupo; pero ya se dijo también que cuando entre grupos existe un conflicto, éste permite con el tiempo el desarrollo y la estandarización de normas del grupo interno como una distancia social creciente, prejuicio de grupo y estereotipos desfavorables respecto al grupo externo y sus miembros. Esas normas estandarizadas y compartidas del grupo interno, que son actitudes y conductas negativas hacia el grupo externo, se vuelven parte integral del funcionamiento del grupo interno de cara al grupo externo y sus miembros respectivos. En períodos relativamente estables se mantiene y perpetúa la hostilidad intergrupo mediante los procesos de la *conformidad* y la *socialización*, que permiten sentir y experimentar las normas de grupo interno de la distancia social y el prejuicio de grupo como algo "personal", y mediante una variedad de *prácticas y valores socioculturales de apoyo.*

**Conformidad ante las normas de prejuicio.** Cuando el prejuicio contra un grupo externo se constituye en una norma importante del grupo interno, aumentan las presiones sociales para que haya conformidad. En tal situación, se espera que todos los miembros del grupo compartan los estereotipos desfavorables atribuidos al grupo externo y que manifiesten en su conducta intergrupo las prácticas discriminatorias adecuadas respecto a dicho grupo externo y sus miembros. En pocas palabras, la pertenencia a un grupo indica conformidad a las normas del grupo y la conformidad, en este caso, significa prejuicio contra el grupo externo. Así, cuando el prejuicio contra los grupos externos adquiere normas, la pertenencia al grupo interno obliga al prejuicio contra los grupos externos, sin que en esto importen las características individuales de los miembros del grupo interno y sin que se tengan en cuenta los contactos o las experiencias personales con el grupo externo y sus miembros (Horowitz, 1936; Murphy, 1953; Sherif y Sherif, 1953; Pettigrew, 1958; Diab, 1959). Por consecuencia, en tal situación los individuos a quienes se considera no conformistas porque no manifiestan los prejuicios prevalecientes contra los grupos externos se están conformando, con toda probabilidad, a otro grupo que tiene un conjunto de normas y valores diferente (Newcomb, 1943, 1963; Sherif y Sherif, 1956; Newcomb y otros, 1967; Diab, 1968).

La conformidad del individuo a las normas de prejuicio de su grupo interno da como resultado la aceptación y la aprobación, sentimientos de pertenencia y seguridad y varios beneficios de orden económico y de estatus. De hecho, se observa una mayor conformidad a las normas de prejuicio fuertes del grupo interno entre aquellos escasos miembros del grupo interno que han progresado en su estatus hasta tener posiciones de liderazgo dentro del grupo. A su vez, estos líderes dan apoyo público a las normas de prejuicio contra el grupo externo y, por consiguiente, se ayudan a conservar la posición de líderes dentro de su propio grupo.

El conformarse a las normas de prejuicio del grupo interno propio queda reflejado en una *distancia* social mayor respecto a los miembros del grupo externo y en los *estereotipos de grupo* desfavorables atribuidos a éste y a sus miembros. En sociedades relativamente estables con una tasa de cambio lenta, donde los grupos más poderosos y los menos poderosos aceptan relativamente el *statu* quo, las normas de la distancia social y los estereotipos desfavorables respecto a los varios grupos que la acompañan, una vez establecidos, persisten y cambian con mucha lentitud, que los comparten los miembros de todos los grupos de la sociedad (tanto los más poderosos y privilegiados como los menos poderosos y privilegiados) e incluso individuos educados pertenecientes a otras culturas (Guilford, 1931; Katz y Braly, 1933; Meltzar,

1939; Bayton, 1941; Meenes, 1943; Hartley, 1946; Eysenck y Crown, 1948; Klineberg, 1950; Gilbert, 1951; Prothro y Miles, 1953; Prothro, 1954; Prothro y Melikian, 1954; Engel y otros, 1958); sin embargo, en sociedades que están sufriendo una transición, situación que se ha vuelto a últimas fechas característica de gran parte, si no es que de todas, las sociedades contemporáneas, la imagen descrita antes respecto a la estabilidad y la generalidad de las normas de prejuicio ha cambiado (Prothro y Melikian, 1952; Diab, 1962; Killian, 1962; Hyman y Sheatsley, 1964; Jones, 1965; Karlins y otros, 1969; Sigall y Page, 1971; Polite y otros, 1974; Thayer, 1974). Además, los criterios que sirven de base a la distancia social no sólo son distintos en diferentes países (Triandis y Triandis, 1965), como la "raza" para los estadounidenses y la "religión" para los griegos, sino que además varían dentro del mismo país con el transcurso del tiempo (Dodd, 1935; Prothro y Melikian, 1952; Melikian y Diab, 1959, 1974; Diab, 1962; Khalaf, 1965, 1967; Salibi, 1966), como, por ejemplo, en Líbano, donde la estricta "afiliación religiosa" que servía de base a la distancia social en los treintas e incluso antes quedó remplazada de manera gradual por la "nacionalidad" y las identificaciones de grupo "económicas" o "políticas".

Sin embargo, conviene tener en cuenta algo respecto a la metodología de la investigación sobre los estereotipos de grupo. Las recientes investigaciones sobre el tema (Diab, 1962, 1963a, b y c; Ehrlich y Rinehart, 1965; Engel y D'Shea, 1966) han permitido ver que las características o estereotipos atribuidos a un grupo variarán en función de *a)* la naturaleza de las relaciones funcionales entre el grupo de referencia del respondiente y el grupo que se esté clasificando, *b)* el número y tipo de grupos que se le presenten al sujeto para que los clasifique, y *c)* la manera en que se obtienen de los respondientes los estereotipos acerca de los distintos grupos; es decir, si mediante la muy empleada "lista de verificación de estereotipos" de Katz y Braly o mediante un cuestionario abierto-cerrado. Las conclusiones a que llegaron Ehrlich y Rinehart (1965) respecto al último punto es que sus "investigaciones hacen pensar sobremanera que los estudios con base en la lista de verificación pudieran haber contribuido al modo parcial en que la bibliografía sobre el prejuicio ha explicado la distribución, aceptación y contenido de los estereotipos intergrupo" (pág. 564).

## Socialización del niño

El prejuicio de grupo no existe en el niño recién nacido; tampoco se lo observa en los de mayor edad. El niño lo va *aprendiendo gradualmente* al estar en contacto con las normas de prejuicio de su propio grupo interno respecto a los externos y sus miembros. Las familias con prejuicios producen niños con prejuicios gracias al proceso de socialización, durante el cual el niño en desarrollo por lo general desde una edad relativamente temprana, va aprendiendo poco a poco las normas de prejuicio de su comunidad al interactuar con los miembros adultos de su familia; con el tiempo interioriza esas normas, que se vuelven parte integral de su concepto de yo y de su identidad (Horowitz, 1936; MacCrone, 1937; Horowitz y Horowitz, 1938; Bleke y Dermis, 1943; Clark y Clark, 1947; Sherif y Sherif, 1953). Una vez ocurrido este proceso de socialización e interiorizadas las normas de prejuicio al grado de que son parte de su autoconcepto e identidad, "las actitudes de prejuicio se han vuelto factores que regulan la conducta en aquellas situaciones relacionadas con los grupos externos y sus miembros" (Sherif y Sherif, 1956, pág. 664). El peso que tienen esos factores en determinar la conducta intergrupo es mayor en las sociedades relativamente estables, en las que sobre el individuo no se ejercen demandas venidas de afiliaciones en grupo contradictorias o de situaciones incompatibles y en las que varios apoyos provenientes del ambiente mantiene y afirman los prejuicios prevalecientes.

**Fig. 13.7.** Algunos niños aprenden el prejuicio de sus padres prejuiciados mediante el proceso mismo de la socialización.

## Valores y prácticas socioculturales

En las sociedades relativamente estables se refuerzan y fortalecen las normas establecidas de la distancia social y de los estereotipos de grupo que la acompañan mediante varios valores y prácticas socialmente aprobadas que facilitan la socialización del niño y la conformidad del adulto, ayudándose con ello a mantener el *statu quo* y a perpetuar la hostilidad intergrupo. Como ya se dijo anteriormente en este capítulo, como en la vida diaria distintos grupos tienen un poder socioeconómico desigual, es en obvia ventaja del grupo más poderoso y privilegiado que se mantenga el *statu quo,* incluyendo la hostilidad intergrupo. Si bien en ciertas sociedades se puede diferenciar y discriminar a grupos diferentes en función de varios criterios, como la "raza", el origen "nacional", la ocupación, la religión, etc., y aunque tal diferenciación tenga o no una relación clara con las causas originales del conflicto y la hostilidad intergrupo, está claro que *es en conveniencia de los grupos mas poderosos y dominantes, y en especial respecto a sus intereses y privilegios económicos, que se mantengan las desigualdades en el* statu quo. Esto es posible gracias al funcionamiento y presencia de valores y prácticas socialmente aprobados como la superioridad de grupo o de "raza", la segregación en instalaciones públicas y áreas residenciales, una interacción y una comunicación restringidas, normas dobles para evaluar la misma conducta, una desigualdad *de facto* ante la ley, leyes y prácticas discriminatorias, etc. En este sentido, en una sociedad relativamente estable donde prevalecen los valores y las prácticas anteriores, es fácil garantizar la socialización efectiva del niño y se simplifica la conformidad social del adulto. Los miembros de los grupos más poderosos y aquellos de los grupos menos poderosos y privilegiados pronto aprenden y aceptan los "lugares", "imágenes", derechos y privilegios que tienen dentro de la sociedad; pero tal situación está cambiando de manera gradual y no se la puede aplicar ya a las sociedades contemporáneas, sea a nivel nacional o a nivel internacional.

# CAMBIO EN LAS RELACIONES INTERGRUPO NEGATIVAS

Entre las varias medidas que los científicos sociales han propuesto como medio efectivo para hacer disminuir el conflicto y la hostilidad intergrupo tenemos: disminución de las frustraciones individuales que crean prejuicio mediante prácticas de crianza infantil más sanas o mediante la terapia; diseminar información favorable y conocimientos científicos crecientes acerca de los grupos externos con ayuda de programas educativos y los medios masivos de comunicación, prepara relaciones intergrupo en circunstancias placenteras, recurrir a negociaciones con ayuda de los líderes de los grupos en conflicto, unir a los grupos en conflicto contra un enemigo común, que uno de los grupos en conflicto inicie movimientos que reduzcan la tensión, romper con los grupos internos que estén en conflicto, cambiar las prácticas que estén manteniendo la hostilidad intergrupo por medios corno legislar, promover la cooperación y la "democracia" en el grupo interno e introducir metas superordinadas; sin embargo, en lugar de manejar por separado cada una de las medidas mencionadas, las examinaremos y evaluaremos al nivel en que resulta más probable, aunque no exclusivo, que se las aplique; a saber, el nivel *individual,* el de grupo *interno* o el de *intergrupo.*

## Enfoques individuales

Al seguir nuestro anterior examen, diremos que ningún papel que se atribuya a los factores individuales en la reducción del conflicto y la hostilidad intergrupo incluye eliminar el conflicto en sí, ya que tales factores quedaron fuera como causa inicial del conflicto intergrupo; pero ¿y si se reduce el papel que tienen los factores individuales en la intensidad y el mantenimiento de la hostilidad intergrupo, una vez que ya existe? O ¿cuáles son las razones y cuál la naturaleza de las pruebas científicas a dicho tema?

## Reducción de las frustraciones individuales.

Se ha dicho que el reducir o eliminar las frustraciones individuales a nivel adulto o durante la socialización del niño es una medida adecuada para ayudar a eliminar el prejuicio y la hostilidad intergrupo (Glover, 1933; Hovland y Sears, 1940; Krech y Crutchfield, 1948; Adorno y otros, 1950; Stagner, 1974); por ejemplo, Krech y Crutchfield (1948) hablaron específicamente que "salarios inadecuados y un adiestramiento de las conductas de higiene insuficientes producen sistemas de tensión que pueden volverse base del prejuicio racial y a los que se puede remediar mediante procedimientos económicos o psicoterapéuticos adecuados" (pág. 505). Más recientemente, Stagner (1974) expresó también su creencia de que el psicoanálisis es efectivo para ayudar a reducir el prejuicio y la violencia social, aunque le preocupaban algunos de los problemas prácticos que estaban presentes, como la manera de persuadir a un líder nacional "de abandonar durante unos años la conquista del mundo para prestarse al análisis" y "saber quién aplicará las sanciones decididas para aquel que se rehúse a aceptar el tratamiento" (pág. 593). Stagner (I 974) piensa lo mismo respecto a una sugerencia hecha por Clark (1975): crear una "píldora" que reduzca las tendencias agresivas del ser humano diciendo que "aunque la posibilidad química es en sí bastante real", no se sabe "quién

podría convencer a los líderes nacionales de tragarla y quién de castigarlos por rehusarse" (pág. 593). Concluye Stagner que es preferible elaborar mejores métodos de crianza infantil que recurrir al psicoanálisis o a la píldora.

Varios escritores (Klineberg, 1950; Sherif y Sherif, 1953, 1956, 1969; Christie y Jahoda, 1954; Hood y Sherif, 1955; Pettigrew, 1958; Berkowitz, 1962) han evaluado críticamente las propuestas para eliminar o disminuir el prejuicio reduciendo las frustraciones individuales. Newcomb, Turner y Converse (1965), con base en hallazgos hechos por Pettigrew (1958) y otros, sacaron en conclusión que "el autoritarismo" no es una condición necesaria para que se desarrolle (el prejuicio) (pág. 441), pero sí "aporta la dinámica de una intensidad extrema" (página 443). En la misma línea Sherif y Sherif (1956) afirman que "dentro de un grupo social los grados de prejuicio están relacionados con diferencias en las frustraciones, inseguridades, cambios de estatus experimentados, intensidad personal, inteligencia, etc.", pero que tales variaciones individuales "no son posibles de llevar a cabo para explicar la existencia total del prejuicio" (pág. 667). De modo similar, Hollander (1967) concluye que, "en general, el enfoque aplicado al conflicto en la psicología social poco valora el punto de vista de que los seres humanos son agresivos por naturaleza o agresivos por haberse visto frustrados" (pág. 390). En conclusión, las pruebas de que se dispone parecen indicar que el reducir las frustraciones individuales puede hacer que una persona prejuiciada lo sea menos, pero prejuiciada lo seguirá siendo. Varios científicos sociales (Murphy, Murphy y Newcomb, 1937; Williams, 1947; Krech y Crutchfield, 1948; Hyman y Sheatsley, 1947, 1964; Ram y Murphy, 1952; Allport, 1954, 1958; Harding y otros, 1954; Jacob, 1957; Hovland, 1959; Sherif y Sherif, 1956, 1967, 1969; Klapper, 1960, 1967; Sherif y otros, 1961; Coelho, 1962; Kelman, 1962, 1965; Sanford, 1962; Jacobson, 1963; Schramm, 1963; Selltiz y otros, 1963; Whittaker, 1963, 1964, 1965, 1967; Festinger, 1964; Klineberg, 1964; Diab, 1965a, *b,* c y d, 1966, 1967; Katz, 1965; Sherif y otros, 1965; Jahoda y Warren, 1966; Lehamann, Sinha y Hartnett, 1966; Plant y Telford, 1966; Lerner y Schramm, 1967; Berscheid y Valster, 1969; Feldman y Newcomb, 1969a y b; Kiesler, Collins y Miller, 1969; McGuire, 1969) han propuesto o evaluado la efectividad del cambio de actitudes prejuiciadas mediante la diseminación de información favorable acerca de los grupos externos con ayuda de la educación, de personal, de los medios masivos de comunicación o gracias a la preparación de contactos intergrupo personales y amistosos. No se intentará aquí revisar la bibliografía antes mencionada; ni siquiera se intentará resumir estudios específicos. Bastará con indicar brevemente cuál es la situación actual de las investigaciones en este campo, a la que resumiremos con ayuda de las siguientes generalizaciones sobre los efectos de temas tan interrelacionados como el contacto y la información respecto a las actitudes prejuiciadas que estén en cambio.

## Sobre el contacto

Si bien los contactos interpersonales entre miembros de grupos antagónicos puede dar a veces como resultado que se reduzca el prejuicio, por lo general el cambio es específico de aquel lugar donde ocurre el contacto y no se transfiere a otras situaciones, siendo además específico de los escasos miembros del grupo externo "excepcionales" que participaron en el contacto, sin que se lo generalice a otros miembros del grupo externo. Secord y Backman *(1964)* creen que, para reducir con efectividad el prejuicio, deberá haber contacto *con base en un estatus igual,* pero Hollander *(1967)* agrega que se mejorará la efectividad de tales contactos de estatus igual si *también se eliminan del*

*ambiente los factores que estén dando apoyo al prejuicio,* sin embargo, Newcomb, Turner y Converse *(1965)* opinan que los contactos intergrupo son necesarios, aunque no suficientes, para reducir las actitudes hostiles, *excepto en ciertas condiciones, y Sherif* y Sherif (1960) van un paso más allá y afirman que el contacto entre grupos hostiles, incluso habiendo una base de estatus igual, *no necesariamente reduce por sí mismo el conflicto intergrupo, excepto en ciertas condiciones.*

## Sobre la información

Con base en la noción falsa de que el prejuicio de grupo es resultado de la ignorancia y la falta de información, se pensó que el proporcionar información favorable sobre los grupos externos, ayudándose para ello de los medios de la *educación y la comunicación,* ayudaría a reducir el prejuicio. Las pruebas provenientes de la investigación respecto a la efectividad de la educación en general, y la experiencia colegial en lo particular, para cambiar las actitudes y los valores de los estudiantes son muy incongruentes y a menudo contradictorias, incluso aunque la gran mayoría de los estudios tienen como base muestras occidentales. Aunque algunos investigadores mantienen que los cambios en las actitudes y los valores de los estudiantes, incluyéndose un decremento del autoritarismo y del prejuicio, ocurren durante el paso por la universidad (véase Sanford, *1962;* Feldrnan y Newcomb, *1969a),* otros afirman que la experiencia tenida en la universidad no afecta gran cosa a los valores y las actitudes de los estudiantes (véase Jacob, *1957)* o que, cuando lo hace, no pueden atribuirse los cambios ocurridos a la experiencia escolar en sí (véase Lehmann, Sinha y Hartnett, *1966;* Plant y Telford, *1966).* Respecto a la efectividad de la comunicación en el cambio de actitud, la bibliografía proveniente de investigaciones abunda en incongruencias e incluso en contradicciones; no obstante algunas generalizaciones parecen haber quedado plenamente confirmadas, entre ellas los hallazgos de que los efectos de la comunicación masiva incluyen *la intensificación o el apoyo dado a actitudes ya existentes,* la *modificación* de una actitud existente que casi la nulifica o le invierte la dirección y la *creación* de actitudes y opiniones respecto a temas por completo nuevos (Klapper, *1967;* Sherif y Sherif, *1969). En* consecuencia, la efectividad de la comunicación por medios masivos respecto a cambiar las actitudes negativas en positivas es un fenómeno muy raro, que sólo ocurre en ciertas condiciones, "ya que las actitudes no se van formando por fragmentos" (Sherif y Sherif, *1956,* pág. *675).*

En pocas palabras, las pruebas procedentes de la investigación respecto a la efectividad de las medidas anteriores para reducir las actitudes de prejuicio son, en general, incongruentes y desalentadoras; cuando se presenta un cambio de actitud, lo hace tan solo en ciertas *condiciones* específicas, que dentro de poco pasaremos a especificar, en este mismo capítulo.

## Enfoques de grupo interno

Hemos visto ya que las propiedades del grupo interno, como la formación de este último y el tipo de estructura y normas que tenga, incluyendo aquéllas hacia el grupo externo, no son causas iniciales del conflicto y la hostilidad intergrupo. En consecuencia, el aplicar medidas limitadas a producir cambios dentro del grupo interno con la esperanza de reducir el conflicto intergrupo, resultó

sumamente ineficaz. Entre esas medidas tenemos: *dividir los grupos internos, promover la cooperación y la "democracia" en el grupo interno y cambiar las normas del grupo interno respecto al externo.* Examinemos brevemente cada uno de esos enfoques.

## División de los grupos internos.

Un método sugerido para reducir el conflicto intergrupo consistió en hacer hincapié en la competición interpersonal, tanto dentro de los grupos como a través de las líneas fronterizas de distintos grupos, promovida por la presencia de recompensas y premios sumamente atractivos. Si aplicada a grupos pequeños, tal competición individual llevará, con el tiempo, a que se dividan los grupos internos en conflicto; sin embargo, por distintas razones se ha criticado la bondad de esta medida y su importancia en reducir el conflicto intergrupo en la vida diaria. Como ya se indicó antes, la formación y funcionamiento de diferentes grupos internos no necesariamente produce hostilidad intergrupo. Además, en la vida real, las pertenencias a grupos o las identificaciones con ciertos grupos son hechos omnipresentes en la vida y, por consiguiente, incluso si se tiene buen éxito en romper un grupo interno, se tendrán otros grupos internos a los cuales enfrentarse. En consecuencia, aplicar tal medida no es ni práctico ni adecuado para las relaciones intergrupo en la vida cotidiana.

## Promoción de la democracia en los grupos internos.

Siguiendo la línea de los estudios sobre "carácter nacional" y liderazgo "autocrático" examinados antes, se supuso que el promover la cooperación y las actitudes democráticas dentro del grupo interno con el tiempo permitiría la cooperación y la democracia respecto al grupo externo y sus miembros. En nuestro anterior examen se vio muy claramente la imposibilidad de deducir las relaciones intergrupo a partir de la naturaleza de las relaciones intergrupo prevalecientes. No ocurre tan solo que la cooperación y la democracia en el grupo interno pudieran no transferirse a las relaciones con los grupos externos, sino que, como Sherif y Sherif (1969) lo han indicado muy claramente, "a veces la hostilidad contra los grupos externos es proporcional al grado de solidaridad existente dentro del grupo" (pág. 224). Una vez más, como ya indicamos antes, el mundo "democrático" no sólo estuvo dedicado a más jóvenes que las así llamadas "autocracias", sino que, en momentos de crisis importantes que tocan el conflicto intergrupo, casi desaparecen por completo las diferencias entre los dos sistemas.

## Cambio en las normas del grupo interno respecto al externo.

En armonía con lo antes visto, está claro que las normas de prejuicio del grupo interno respecto al externo, en especial en sociedades relativamente estables, son importantes factores que contribuyen a mantener el conflicto y la hostilidad intergrupo, en especial cuando las refuerzan varios factores del ambiente. Incluso en las sociedades en cambio es difícil cambiar tales normas, que contribuyen a perpetuar el prejuicio. Como ya lo indicaron Sherif y Sherif (1956), "se vuelven parte integral del

sistema de normas o valores del grupo y se las trasmite a los nuevos miembros del grupo aprovechando los atajos de la comunicación verbal, las normas o estereotipos respecto a los grupos externos tienden a perdurar en las condiciones que los originan" (pág. 286). Si bien el cambiar esas normas es obviamente un medio efectivo de reducir los prejuicios de grupo, lo que está en duda es la efectividad de las medidas sugeridas para producir este cambio, como ya se vio al examinarse los temas del "contacto" y la "información". Además, se ha visto que las campañas públicas basadas en los llamados a valores morales como el "amor fraternal", la "cooperación", etc., no resultan efectivos en reducir el conflicto intergrupo.

## Enfoques intergrupo

Las medidas para reducir el conflicto intergrupo aquí enumeradas incluyen todos los procedimientos aplicables al campo de la *interacción* entre grupos antagónicos y sus respectivos miembros. En otras palabras, no se busca aplicar esas medidas a los individuos como tales ni a los grupos internos individuales tomados como entidades separadas. Pasamos ahora a examinar y evaluar esas medidas.

### Cómo hacer frente a un enemigo común.

Desde el punto de vista del sentido común, una manera de reducir el conflicto entre dos grupos es hacerlos enfrentarse a un enemigo común. Se probó tal medida en un experimento de campo llevado a cabo por Sherif y otros (Sherif y Sherif, 1953), que resultó efectivo, por lo menos temporalmente, en reducir el conflicto intergrupo. Para que tal enfoque funcione se necesitan por lo menos tres requisitos previos: a) los miembros de cada uno de los dos grupos en conflicto deberán captar que el grado y la seriedad de la amenaza producida por el enemigo común es mayor que la producida por cualquiera de ellos para el otro; b) los miembros de cada uno de los dos grupos antagónicos deberán creer firmemente en su incapacidad para enfrentarse por sí mismos a dicho enemigo común y, finalmente, c) los miembros de ambos grupos deberán estar convencidos de que es inminente un encuentro con el enemigo común, que no puede, o no debe, ser pospuesto. En tales condiciones, este método del "enemigo común" deberá dar como resultado cooperación entre los dos grupos antagónicos.

Sin embargo, como ya será obvio, tal enfoque tiene una limitación muy seria, pues se cae en un conflicto a gran escala por resolver temporalmente otro menor. Y en este sentido, tal *medida produce más conflicto* social *que el que reduce.* En cierto sentido, lo aquí ocurrido es análogo a lo que sucede a nivel de grupo interno dentro de un contexto de conflicto intergrupo. De este modo, según el conflicto con el grupo externo produce una armonía y una cooperación internas dentro del grupo interno, el enfrentarse a un enemigo común produce armonía y cooperación entre dos grupos en conflicto. Además, aparte de la limitación de reducir un conflicto de escala menor a costa, de producir otro a escala mayor, esta efectividad de la medida más bien parece temporal. Una vez que se hace de lado el conflicto social a gran escala y se derrota al "enemigo" común o no se lo ve ya como enemigo,

los dos grupos suelen volver al conflicto menor. En consecuencia, se considera que recurrir a tal medida es por completo inconveniente como medio para reducir el conflicto intergrupo.

## Negociaciones a través de los líderes

En nuestro examen anterior del papel del liderazgo en las relaciones intergrupo se vio claramente que no puede considerarse a los líderes, sean "democráticos" o "autocráticos" y sean "normales" o no, como responsables del conflicto intergrupo. Además, se hizo hincapié en que los líderes, al igual que otros miembros del grupo, están sujetos a lo ordenado por las normas y los valores del grupo y que, en comparación con los miembros de estatus inferior, incluso tienen menos libertad para desviarse de las normas de grupo principales y de mayor consecuencia; por tanto, el intentar resolver el conflicto social mediante "negociaciones" y "conferencias" entre los líderes de los grupos en conflicto, sea directamente o con ayuda de intermediarios, se ve coartado por las citadas limitaciones.

Varios estudios experimentales presentados como investigaciones sobre la efectividad de las "negociaciones" entre representantes de grupo (véase Vidmar, 1971; Frey y Adams, 1972; logan y otros, 1972; Rabbie y otros, 1974) no cumplen como tales, sobre todo porque no satisfacen los criterios de "grupo" presentados antes, en este mismo capítulo. Como los líderes no son la causa del conflicto intergrupo, sería absurdo suponer que lo pueden eliminar. De hecho, algunos líderes suelen dar apoyo, e incluso ahondar, el conflicto intergrupo para seguir como líderes de sus grupos, en especial ya que la reducción o la eliminación del conflicto resultaría con el tiempo en un cambio de liderazgo. Deben

**Fig13.8.** Las campañas de información para reducir el prejuicio y la hostilidad no han sido muy efectivas por las razones proporcionadas. (*Oficina de Información de los Estados Unidos)*

existir ciertas condiciones para que los grupos en conflicto y sus líderes acepten el principio de la "negociación" y deben crearse otras condiciones adicionales para permitir "forzar" los grupos en conflicto y a sus líderes a tomar medidas concretas para reducir el conflicto intergrupo. Sobre la base de sus estudios de campo experimentales (Sherif y otros, 1961; Sherif y Sherif, 1964), Sherif y Sherif (1969) clasificaron algunas de esas condiciones al afirmar que "los líderes no tienen la libertad de tomar decisiones que violen las normas y tendencias prevalecientes en sus grupos, a menos que éstas hayan comenzado a cambiar" (pág. 255). Más tarde, en este mismo capítulo, se verán con detalle esas *condiciones.*

## Iniciativas unilaterales graduadas.

Osgood (1962) propuso un método para reducir el conflicto intergrupo a nivel internacional, método al que llamó *reciprocidad graduada en la reducción de la tensión o RGRT.* Osgood (1966) siguió trabajando su método y lo aplicó a la política exterior de Estados Unidos y en especial a la intervención militar estadounidense en Vietnam. Osgood (1966) ha descrito del siguiente modo el método: : "RGRT es una estrategia para ir reduciendo calculadamente las tensiones internacionales. Consiste en aplicar los principios de la comunicación y el aprendizaje *interpersonales* a las relaciones *internacionales,* donde la comunicación consiste más en hechos que en palabras y donde lo que se aprende es la comprensión mutua, la confianza y el respeto" (pág. 25). Osgood (1962, 1966) piensa que puede considerarse al *RGRT* como una "ofensiva de paz", iniciada unilateralmente mediante una serie de actos *graduados* de reducción de la tensión, pero que incluyen salvaguardas de la seguridad nacional, actos cuidadosamente diseñados y llevados a cabo para inducir en el oponente la *reciprocidad.*

Aunque los experimentos de laboratorio que incluyen cambios de actitudes tienen serias limitaciones (Weick, 1967), se ha informado que existen ciertas pruebas experimentales provenientes del laboratorio que dan apoyo a dicho método; esos experimentos de laboratorio tocaban el dilema del prisionero (Scodel, 1962) y la simulación internaciones (Crow, 1963) ; pero, como lo ha indicado Kelman (1965), incluso habiéndose probado que el *RGRT* funciona en una simulación internaciones

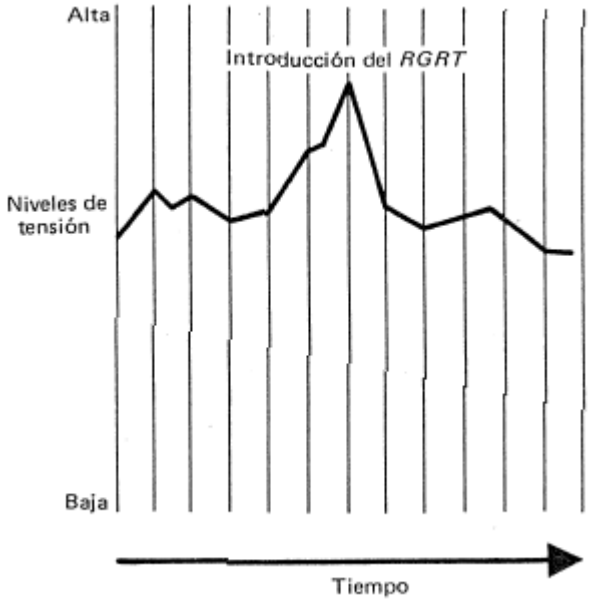


**Fig.** 13.9. Grado de tensión internacional antes y después de haberse introducido el *RGRT'* en una situación simulada. (Crow, 1975.)

realizada en el laboratorio, "De ninguna manera se ha probado la eficacia de esta estrategia en el mundo real" (pág. 600). No obstante, el plan *RGRT* ha recibido una evaluación bastante favorable por parte de algunos científicos sociales; por ejemplo, Kelman (1965) lo considera "la contribución más importante" (pág. 18) en su tipo para reducir la tensión y promover la cooperación internacional. Klineberg (1964) lo evaluó diciendo que, "como un todo, el método permite esperar, dadas sus premisas psicológicamente sólidas, que se vayan reduciendo de manera gradual miedos y sospechas

Fig. 13.10. Una lucha continua entre los que tienen y los que no tienen se refleja en "las mentes de los hombres" y se encuentra quizá en la base de todos los conflictos intergrupo contemporáneos. *(Image.)*

mutuos y, por lo mismo, merece que le presten atención cuidadosa y favorable quienes se encargan de la política" (pág. 150). Finalmente, aunque Hollander *(1967)* cree que, "aparte de su efecto en reducir un clima de opiniones hostil dentro de una nación, una estrategia *RGRT* tiene méritos importantes como posible recurso que permite establecer una mejor atmósfera para que entre las naciones haya confianza mutua"; pero- también considera que la eficacia del *RGRT* "en las relaciones internacionales está por comprobarse, en parte debido a la dificultad de que una nación dé los primeros pasos con base en una política congruente" (pág. 458).

Las limitaciones del *RGRT* quedan claras en las propias suposiciones que hace y en los campos de aplicación que se sugieren. En primer lugar, Osgood *(1966)* claramente afirma que "le es mucho más fácil aplicar el *RGRT* a una nación poderosa que a una débil", pues "en el statu quo existente muchos aspectos la favorecen, y cada uno de esos aspectos representa -sea en función de los presupuestos militares o de las concesiones económicas- una oportunidad para dar los pasos calculados en la dirección correcta" (pág. 31). En segundo lugar, y con base en el comentario de Hollander *(1967)* mencionado antes, ¿por qué habrá una nación poderosa de iniciar actos conciliatorios unilaterales respecto al adversario si tiene todas las de ganar? En los comentarios finales de este capítulo se especificarán las *condiciones* que determinan si una de las partes en conflicto pondrá o no en marcha el método.

## Cambios en leyes y prácticas

Si bien no puede achacarse a las leyes defensoras del prejuicio y a las prácticas discriminatorias que existan dentro de una sociedad el haber causado inicialmente el conflicto intergrupo, cuando ya existen sí contribuyen a mantenerlo y a mantener la hostilidad y actúan como fuentes del prejuicio de grupo. Como ya se dijo en este capítulo, el que existan esas leyes y prácticas discriminatorias facilita enormemente que el niño interiorice las normas de prejuicio y que el adulto se conforme a ellas. Ni qué decir tiene, por

consiguiente, que el lograr cambiar leyes y prácticas discriminatorias permitirá, a la larga, reducir apreciablemente la hostilidad intergrupo; sin embargo, lo importante está en *cómo* lograr esos cambios.

Una medida que se ha propuesto para reducir la hostilidad intergrupo estriba en poner en marcha una *legislación antidiscriminación* y el darle apoyo, si el caso lo requiere, mediante el empleo de la fuerza legal. Recurrir a tal medida cuestiona la creencia de que "los usos del estado no pueden cambiar los usos del pueblo" (Summer, 1906). En este sentido, Newcomb, Turner y Converse (1965) afirman que "si bien la legislación y otras formas de fuerza de ninguna manera son necesarias, deseables o efectivas", sucede que "las actitudes de prejuicio de muchas personas se vuelven menos pronunciadas e incluso llegan a desaparecer al declinar las prácticas de discriminación visibles que anteriormente servían para recordarles las distinciones étnicas, manteniendo al mismo tiempo sus prejuicios y dándoles apoyo" (pág., 457). Sherif y Sherif (1969) van incluso más lejos y creen que "las costumbres de las personas pudieran no cambiar nunca de no cambiar los usos estatales" (pág. 280).

En consecuencia, aunque parece existir el acuerdo general de que una vez iniciada e implementada una legislación antidiscriminación sí contribuye a reducir la hostilidad intergrupo, la principal cuestión que sigue a la espera de una respuesta tiene que ver con las *condiciones* en que se puede iniciar tal legislación y cómo implementarla con fortuna. En las conclusiones proporcionadas al final del capítulo se incluye un examen de dichas condiciones.

## Empleos de metas superordinadas.

La última medida que mencionaremos en este capítulo como medio de reducir el conflicto intergrupo la propusieron y comprobaron experimentalmente Sherif y sus colegas (Sherif y otros, 1961). Se basa en la "teoría del conflicto" de Sherif, examinada en este mismo capítulo, y consiste en emplear una serie de *metas superordinadas* para reducir el conflicto y la hostilidad intergrupo. Ateniéndose a su teoría del conflicto intergrupo, Sherif y Sherif (1969) dedujeron que "si *el conflicto surge de metas mutuamente incompatibles, las metas comunes deberán promover la cooperación"* y definen las *metas superordinadas* como "aquellas que tienen un atractivo especial para los miembros de seda grupo, pero que ninguno de los grupos puede lograr sin la participación del otro" (pág. 256). En el experimento de la cueva Robber (Sherif y otros, 1961) se confirmó cuán efectivo es emplear una serie de metas superordinadas para producir con el tiempo armonía y cooperación entre dos grupos antagónicos.

Al comentar el empleo de este recurso para reducir el conflicto y la hostilidad intergrupo, varios escritores se han mostrado de acuerdo con su efectividad. Newcomb, Turner y Converse (1965) expresaron su opinión sobre el experimento de campo llevado a cabo por Sherif y sus colegas (Sherif y otros, 1961) con las siguientes palabras: "Como el inicio y la solución del conflicto ocurrieron exactamente en las mismas condiciones que habían sido creadas por los experimentadores para hacerlos ocurrir, de este experimento podemos aprender con mayor confianza acerca de tales condiciones que de observar simplemente cambios similares en circunstancias «naturales» o sin control" (pág. 458). De igual manera, Hollander (1967) cree que "la importancia de las «metas superordinadas» para manejar el conflicto intergrupo tiene como base los hallazgos hechos en los complejos experimentos de campo de Muzafer Sherif y sus colaboradores" (pág. 394).

Con base en sus propios hallazgos, Sherif y Sherif (1965, 1969) sacaron en conclusión que se superó el buen éxito limitado de las medidas examinadas anteriormente -digamos, contacto, información y negociación- y se mejoró mucho su efectividad cuando se las introdujo en el contexto de los grupos que

participaban conjuntamente en las actividades instigadas por las metas superordinadas y a éstas dirigidas. Aunque se tienen suficientes pruebas en apoyo de esas generalizaciones respecto a la efectividad de las nietas superordinadas para reducir el conflicto y la hostilidad intergrupo, Sherif y Sherif (1969) reconocen que "cuando el conflicto entre los grupos gira en la incompatibilidad entre aspiraciones importantes de grupos diferentes, la posibilidad de una meta superordinada es una contradicción de términos" (pág. 266); no obstante, en aquellos casos en que se pueden descubrir y aplicar las "metas superordinadas", la cuestión básica pertinente respecto a la aplicación de este recurso a las situaciones de la vida real es la siguiente: ¿En qué *condiciones* tienden los miembros de grupos antagónicos a percibir la existencia de "metas superordinadas" o incluso a buscarlas activamente? En la siguiente sección nos dedicaremos a dar la respuesta a tal interrogante.

## Comentarios para concluir: metas superordinadas producidas

El anterior examen sobre la efectividad de los distintos métodos para reducir el conflicto y la hostilidad intergrupo indicó que no todos son adecuados, atingentes o efectivos en igual medida; sin embargo, no importa cuál sea el grado de efectividad de esos métodos, nuestro examen hizo ver que existen ciertas *condiciones que determinan si cualquiera de esas medidas puede ser introducida e implementada con efectividad.* En estos comentarios para concluir presentaremos un marco de referencia en que se especifican esas condiciones, mencionándose en especial el conflicto intergrupo y su relación con el cambio social en las situaciones cotidianas.

El "marco" aquí propuesto especifica que tanto la aplicación como la efectividad de cualquier medida empleada para reducir el conflicto *intergrupo están determinadas por la naturaleza de las condiciones de la interacción existente entre grupos que poseen un poder socioeconómico desigual dentro de una sociedad enfrentada* al statu quo *prevaleciente.* En tal marco puede medirse la efectividad de los varios métodos de acuerdo con cada una de las *tres etapas de conflicto y hostilidad intergrupo* que incluyen *dos tipos de cambio social:* a) una primera etapa, que puede ser caracterizada como una condición que permite *discriminación sin conflicto visible* y que consiste en *cambios congruentes con el* statu quo *prevaleciente,* por lo común *logrado gracias a cambios e innovaciones tecnológicas y adoptados por los grupos más poderosos y dominantes de una sociedad,* lo que con el tiempo lleva a b) una segunda etapa que presenta *conflicto dentro de un contexto de dominación-subordinación* congruente, aparte de más cambios congruentes, en *cambios incongruentes en el* statu quo *prevaleciente,* ante todo, *provocados por el conflicto intergrupo resultante de oponerse a las desigualdades de* estatus quo *por parte de los grupos menos poderosos de la sociedad, lo* que con el tiempo *pudiera* llevar a, c) una tercera etapa que consiste en *condiciones de interacción opuestas a la dominación de grupo y facilitadoras del surgimiento de metas superordinadas producidas por el conflicto.*

*1. Discriminación sin conflicto visible. A* partir de la premisa fundamental de que en la vida real distintos grupos tienen un poder socioeconómico desigual, se deduce que el *statu quo* prevaleciente, con todas sus normas y prácticas sociales, políticas y económicas, va en ventaja de los grupos más

poderosos y dominantes. Las desigualdades que prevalecen entre los grupos, así como las actitudes de prejuicio y la conducta discriminante que la acompañan, son uña y carne del *statu* quo prevaleciente en varios países; por consiguiente, ¿cómo es posible, en tales condiciones, esperar cambios incongruentes en el *statu quo,* incluyendo cambios en el prejuicio y la discriminación, en especial criando se espera ingenuamente que el *establishment* inicie e implemente tales cambios, ayudado por los grupos poderosos y privilegiados a los que representa?; por ejemplo, ¿cómo sugerir con inocencia plena y esperar de modo realista que inicien voluntariamente tales medidas para combatir las actitudes de prejuicio mediante la "educación", los "medios masivos de comunicación", el "contacto" y la "legislación" aquellos grupos que controlan dichas medidas y que se benefician de la situación existente? ¿Por qué habrían esos grupos dominantes y sus líderes de entrar en negociaciones con los grupos menos poderosos o incluso pensar en hacerlo? ¿Por qué habrían de iniciar acciones unilaterales de reconciliación? ¿Por qué habrían de buscar "metas superordinadas"?

De seguro que mientras el *status quo* no se vea perturbado por otros grupos, e incluso se vea aceptado por ellos, los grupos dominantes no iniciarán cambios, excepto aquellos, congruentes con el *statu quo* prevaleciente, por lo general provocados por el cambio y la innovación tecnológicos, incluyendo la industrialización y la urbanización (véase Khalaf, 1967; Lerner y Schram, 1967; DeLamater y otros, 1968; Gordon, 1968; Obermeyer, 1973; Prothro y Diab, 1974; Khuri, 1975); sin embargo, *aunque tal condición impide emplear cualquier método para combatir el prejuicio y la discriminación,* una vez ocurridos cambios congruentes, con el tiempo provocan más cambios que, a la larga, preparan el terreno para la siguiente etapa.

*2. Conflicto dentro de un contexto de dominación-subordinación.*

Si aquellos en el poder no aceptan voluntariamente el cambio social que afecta al *statu quo* y dicho cambio no se presenta por sí mismo *¿cómo* explicar los cambios reales en el *statu quo* que han estado ocurriendo en varios países, por todo el mundo? La respuesta es bastante clara y directa: la oposición a las desigualdades existentes en el *statu quo* prevaleciente por parte de los grupos menos poderosos dentro de ciertas sociedades lleva, a través de un proceso no acostumbradamente largo y gradual, a un cambio social que conlleva cambios incongruentes con dicho *statu quo* prevaleciente (véase Jones y Long, 1965). De este modo, la *precondición necesaria para aplicar cualquier método de combatir el prejuicio y la discriminación y, por consiguiente, reducir el conflicto intergrupo es que exista de antemano un conflicto intergrupo que para los grupos dominantes y poderosos constituya una amenaza considerable (real o potencial) para el* statu quo. Una vez que dicha amenaza llega al punto en que los grupos dominantes de la sociedad ya no la pueden ignorar o detener, *entonces y sólo entonces* aplicarán estas distintas medidas o permitirán la aplicación de diferentes medidas que buscan reducir el conflicto y llevarlo a un nivel en que se lo pueda volver a contener por todo el tiempo que sea posible.

Fuera de cambios tajantes y rápidos, la velocidad y la frecuencia con que se presentan estos cambios en el tiempo dependerán de la intensidad y de la frecuencia de esa amenaza (real o potencial) contra el *statu quo,* por lo común reforzada y apoyada por una variedad de presiones externas que también pueden incluir conflictos dentro de los grupos dominantes y entre ellos; sin embargo, aunque la amenaza contra el *statu quo,* a menudo apoyada por presiones externas, obliga al cambio, varias fuerzas contractuantes luchan por mantener el *statu quo,* a más de la oposición hecha por los grupos dominantes. Entre esas contrafuerzas tenemos factores como el conflicto entre los mismos grupos menos poderosos respecto a metas incompatibles (sea real o lo estén manipulando y dando apoyo los grupos dominantes), apoyo desde el exterior a las normas y prácticas prevalecientes y, a veces, incluso apoyo (implícito o explícito) venido del liderazgo de algunos de los grupos discriminados.

En consecuencia, esto nos hace concluir que la cuestión fundamental aquí presente no es la efectividad de una medida en lo particular, por importante que esto pueda ser, sino más bien *qué medidas se ven forzados a adoptar los grupos dominantes para reducir el conflicto al producir cambios mínimos en el* statu quo; sin embargo, una vez que se han producido cambios en el *statu quo,* no importa cuán mínimos, con el tiempo tienden a producir más conflicto y, por lo mismo, cambios adicionales.

Durante este proceso continuo el efecto de las varias medidas aplicadas para reducir el conflicto intergrupo, dentro de un contexto de relaciones intergrupo caracterizadas por la dominación-subordinación, es la *reducción a corto plazo del conflicto, acompañado por* la *producción a largo plazo de un conflicto adicional.* Este efecto continúa hasta alcanzarse otra etapa del conflicto intergrupo, en la que el empleo de paliativos pierde efectividad por irse incrementando la amenaza contra el *statu quo e* ir disminuyendo gradualmente las diferencias en el poder socioeconómico que existe entre los grupos en conflicto.

*3. Metas superordinadas producidas por el conflicto. El* mundo contemporáneo está sufriendo cambios considerables y se observa una interdependencia cada vez mayor entre los grupos, tanto dentro de los países como entre éstos. Como resultado de esos cambios y de esa creciente interdependencia, los asuntos "internos" de un grupo o de un país se van convirtiendo cada vez en mayor medida en "preocupación" e "interés" de los "extraños", tanto próximos como lejanos. Otra consecuencia de ese desarrollo es que el peso de las actitudes de prejuicio interiorizadas ha sido cuestionado y rechazado por los grupos menos poderosos y privilegiados tanto dentro de un país como entre países. Tal lucha continua entre los que tienen y los que no tienen se refleja en "las mentes de los hombres" y se encuentra tal vez en la base de todos los conflictos intergrupo contemporáneos principales y en los cambios incongruentes en el *status quo* y en los niveles internacionales que los acompañan.

Una vez más, fuera de, cambios tajantes y rápidos, cuando el equilibrio entre las fuerzas que trabajan por lograr cambios en el *status quo* y las que luchan contra esto alcanzan un punto donde los grupos dominantes no pueden ignorar la amenaza que se les hace o no pueden contenerla temporalmente mediante paliativos o conflictos para causar distracciones o reducirlas mediante el empleo de la fuerza, *pudieran* haberse producido las condiciones necesarias para manejar de manera adecuada el conflicto. En tales condiciones es posible introducir realista y simultáneamente e implementar con efectividad para eliminar las desigualdades en el *status quo y reducir* el conflicto y la hostilidad intergrupo la cooperación entre los grupos en conflicto, para que se enfrenten a la amenaza compartida e incorporen las propiedades y las características de "metas superordinadas" surgidas de modo natural, medidas para combatir las actitudes de prejuicio y la discriminación -como crear una legislación antidiscriminativa, unilateralmente iniciar la reconciliación, negociaciones entre líderes, contactos intergrupo y diseminación de información favorable a través de los medios masivos de comunicación. De otra manera, si el estado del conflicto intergrupo no conduce con el tiempo a condiciones hostiles a la dominación de grupo y productoras de "metas superordinadas" surgidas de modo natural, es de esperar que el conflicto persista y crezca.

En pocas palabras, *las metas superordinadas producidas por un conflicto constituyen la precondición esencial para introducir cuando convenga e implementar con efectividad varias medidas inmediatas y a largo plazo para remediar las desigualdades en el* statu *quo y mejorar las relaciones intergrupo, tanto a nivel nacional como a nivel interna*cional. Tal vez este cuadro parezca pesimista a quienes ingenuamente creen en la posibilidad de mejorar las relaciones intergrupo sin que haya sufrimiento humano; pero se trata de un cuadro realista, apoyado en explicaciones históricas sobre las condiciones en que las relaciones intergrupo, tanto dentro de cada país como entre naciones, cambian de negativas en positivas. Como lo expresa el dicho árabe: "no puede mejorar mientras no empeore".

# RESUMEN

**1.** El término "relaciones intergrupo" significa las relaciones positivas o negativas que existen entre dos o más grupos y sus respectivos miembros en cierto período. En la vida real suelen existir relaciones negativas entre grupos con un poder socioeconómico desigual.

**2.** Las tendencias a la agresión innatas o las frustraciones individuales no son causa de las relaciones intergrupo negativas. Tampoco las causan propiedades del grupo interno como un liderazgo "autocrático" o los así llamados "caracteres nacionales" agresivos. Se cumplen las condiciones necesarias y suficientes para que se produzca el conflicto y la hostilidad intergrupo cuando dos o más grupos tienen metas mutuamente incompatibles.

**3.** El conflicto intergrupo desarrolla y estandariza normas del grupo interno para con el grupo externo, caracterizadas por una distancia social creciente y estereotipos desfavorables. Una vez establecidos, esas normas y esos valores compartidos respecto al grupo externo contribuyen a que se mantengan las relaciones y la conducta intergrupo negativas, debido a la conformidad que muestra el adulto a esas normas y la socialización prejuiciada del niño, ambas facilitadas por lo común por una variedad de valores y prácticas socioculturales que dan apoyo a los prejuicios existentes. Los factores individuales de la personalidad tienen un papel menor en que tal vez explican las diferencias que en la intensidad del prejuicio hay entre los individuos ya prejuiciados.

**4.** La limitada y cuestionable efectividad de los distintos métodos propuestos para reducir el conflicto y la hostilidad intergrupo. Tales como una legislación antidiscriminación, intentos de conciliación unilaterales, negociaciones y conferencias entre los líderes, contactos intergrupo y diseminación de una información favorable a través de los medios masivos de comunicación, queda superada en gran medida al introducirse dichos métodos en el contexto de grupos que participan conjuntamente en actividades promovidas por "metas superordinadas" y hacia éstas dirigidas, habiéndoselas definido como "metas que resultan atractivas para los miembros de cada grupo, pero que ninguno de ellos puede lograr sin la participación del otra'"; sin embargo, en la vida real ¿en qué condiciones tienden los miembros de grupos en conflicto a percibir la existencia de "metas superordinadas" o a buscarlas activamente?

**5.** En respuesta a dicho interrogante, se cree que las condiciones prevalecen si el conflicto intergrupo lleva con el tiempo al surgimiento de "metas superordinadas" producidas por el conflicto y surgidas de modo natural. Se cree que la aplicación y la efectividad de cualquier método empleado para reducir el conflicto intergrupo dependerá de la naturaleza de las condiciones de interacción que existan entre grupos con un poder socioeconómico desigual dentro de una sociedad de cara al *status quo* prevaleciente:

*a)* Cuando una condición social está caracterizada por una estabilidad relativa y por la aceptación del *statu quo* prevaleciente; incluyendo normas y prácticas de prejuicio ya establecidas, por parte de los grupos más poderosos y de los menos poderosos, pues tal condición impide que se emplee cualquier método para combatir el prejuicio y la discriminación; sin embargo, en tales condiciones sí se presenta un cambio social congruente con el *statu quo* prevaleciente, cambio provocado por el cambio tecnológico y adoptado por los grupos de una sociedad más poderosos. Con el tiempo la acumulación de cambios congruentes con el *statu quo* prevaleciente prepara el terreno para que haya un cambio social incongruente.

*b)* La condición previa para que pueda aplicarse cualquier método de combatir el prejuicio y la discriminación, y ayudar con ello a reducir el conflicto intergrupo, es que exista de antemano un reto al

*statu quo* por parte de los grupos menos poderosos, manifestado como un conflicto intergrupo captado por los grupos más poderosos como una amenaza seria (real o potencial) contra el *statu quo,* a la que no pueden ignorar o contener los grupos dominantes. En este contexto de relaciones dominación-subordinación entre los grupos más poderosos y los menos poderosos, el conflicto intergrupo lleva a emplear métodos apenas necesarios para reducir temporalmente el conflicto, a la vez que se producen cambios mínimos considerados incongruentes respecto al *statu quo* en existencia; por tanto, dentro de tal contexto, el efecto de cualquier método es reducir a corto plazo el conflicto, pero con el agregado de un conflicto adicional surgido a largo plazo.

*c)* Ese conflicto continuo da como resultado una amenaza cada vez mayor contra el *statu quo y* una disminución gradual de las diferencias en el poder socioeconómico existente entre los grupos en conflicto, hasta que con el tiempo, y fuera de cambios rápidos y tajantes, se alcanza una condición social hostil a la dominación de grupo y que provoca el surgimiento de "metas superordinadas por el conflicto". Éstas constituyen la condición previa esencial para introducir cuando convenga, e implementar con efectividad varias medidas inmediatas y a largo plazo que resuelvan las desigualdades en el *statu* quo y mejoren las relaciones intergrupo, tanto a nivel nacional como al internacional.