

Tema 1 -El Estudio de los grupos en Psicología Social

Desarrollo histórico

-Inicio: (antes de la 2da guerra mundial) **Cartwright y Zander** definen **dinámica de grupos** como “campo de investigación dedicado a obtener conocimientos acerca de la naturaleza de grupos, sus leyes de desarrollo y sus interrelaciones”. **Características de este campo:** 1.investigación empírica. 2. Interés en la dinámica e interdependencia de fenómenos. 3.relevancia interdisciplinar. 4.aplicabilidad
Lebon (La psicología de las masas) “alma colectiva” irracional y emocional a través del contagio y sugestión. Nexos entre procesos psicológicos y fenómenos sociales. **McDougall: mente grupal** principio de organización de los grupos: espíritu de grupo y vida mental colectiva. Grupo= sist organizado de fuerzas q tiene vida propia. **Allport:** grupo como suma de individuos. Falacia de grupo.

Individualismo. 1ra controversia: mente grupal vs falacia de grupo.

2da controversia: dicotomía grupo-individuo. Propuestas: **Sherif:** concepto de normas grupales.

Experimentos. Propiedades nuevas y colectivas q emergen estando en grupo. **Lewin:**

liderazgo/atmósfera grupal. interdependencia (genotipo) vs semejanza (fenotipo). **Asch:** Interacción se basa en reciprocidad. Fenómenos d grupo son a la vez producto y condición d acciones individuales

Newcomb: anclaje de actitudes en el grupo a través del refuerzo.

-Evolución: >1945 crecimiento y nuevas áreas d influencia: conformismo, liderazgo, conflicto, etc.

2 instituciones: Research center for group dynamics (1946) y National Training Laboratories (1947)

A partir 60`perdida interés en grupos. **Steiner:** xq + interés en lo intrapíquico q por lo social.

-Tendencias actuales campo d grupos refleja tendencias societales? explicaciones internas. Resurgir:

Tª identidad social: categorización social (Tjafel y Turner): comportamiento colectivo n context d relaciones **intergrupales**. **Tª influencia minoritaria** (Moscovici)

Cognición social: (USA) enfatiza procesamiento compartido d la info q se da en grupos, y su impacto.

Bar Tal: “consciencia” de que se comparten creencias y su efecto.

Tª fusión de identidad: se puede llegar a conductas extremas (autosacrificio). 4 principio: agencia personal, sinergia de la identidad, lazos relacionales, irrevocabilidad.

-**Definiciones de grupo:** gran variedad. **Turner** las agrupa en a) aluden a identidad b)destacan interdependencia c) atención a estructura social.

Huici: ordena atributos en orden de importancia: interdependencia (grupo como todo y c/u subparte) e identidad (percepción de uno mismo y los demás, y reconocimiento).

Wlader y Simon: definición categorial (semejanza. Termino Grupo = categoría) vs dinámica (interacción). Definiciones no excluyentes.

-Categorías VS grupos (debate). Lewin perpec dinámica. Turner identidad social. Bar Tal propuesta integradora

-Continuo de grupalidad: basado en criterios: tamaño, interdependencia, patrón y temporal.

Moreland: diada (pareja) no puede considerarse grupo.

-Los grupos en tanto entidades percibidas: **Entitatividad:** hasta q punto un grupo se percibe como entidad. Se basa en principios de la Gestalt: destino común, semejanza, proximidad. Determinantes de percepción de entitatividad 1ro: propiedades de grupo. 2do:metas, motivaciones y creencias. 3ro: contexto. Propiedades: las mas importantes: organización y estructura entre miembros.

Efecto de la entitatividad respecto a **exogrupo:** se juzgan como mas homogéneos y amenazantes.

Culpa colectiva. **Endogrupo:** aumenta la identificación. dos efectos: oveja negra (grupos muy entitativos, para prevenir la reducción de esta) , sobreexclusión endogrupal (definir criterios).

Tipología de grupo (algunos de los más utilizados en psicología social): origen Cooley

-Grupos primarios: calidad de la relación afectiva. Función socializadora.

-De Referencia: (Hyman): como comparación. Procesos de evaluación y autoevaluación. funciones: normativa, comparación, ordenar y estructurar la percepción del mundo. Vinculado a identidad social.

Tema 2: Formación y cohesiones grupales

Formación de grupos: origen **evolucionista**. Estrategia óptima para supervivencia. **Medio físico**: presión selectiva directa (mejor ser miembro q ir x libre) **Medio-vida social**: adaptarse (coordinarse) para sobrevivir. Estrategias para la cohesión. Mecanismos causa: Eficacia biológica inclusiva (ventaja reproductiva que aporta) perspectiva funcional / **Apego**: reutilizable. Cohesión. Perspectiva interpersonal. Selección natural modeló los rasgos fenotípicos para que prevalezcan los + adaptativos por:
1. Rivalidad de los recursos / conflicto intergrupales 2. Cooperación intragrupal frente a medio exigente.
Coexisten tendencias de tipo: cooperación endogrupal / conflicto exogrupal (complementarias) . Individualidad y necesidad de pertenencia (tendencia incompatible)
Motivaciones básicas p/formar parte de grupo: Baumeister y Leary: **necesidad de pertenencia**: efectos emocionales y cognitivos (si falta hay trastornos). Autoestima: sociómetro.
Ostracismo: Ciberostracismo (paradigma O CAM) medidas de resonancia magnética. Masacres escolares en USA. fusión de identidad
Tª incertidumbre-identidad de Hog: dar sentido a uno mismo y las relaciones con los demás. Condiciones: interdependencia percibida.
Tª identidad social (Tajfel y Turner) interdependencia no necesaria. Solo asignar caract común sufi. Categoría. Aunq hay debate entre grupo y categoría social (esta no es grupo a - q comparta destino) ¿por qué y para qué? 3 tipos de circunstancias: 1. Para lograr objetivo. 2. Espontáneamente para satisfacer necesidad 3. se convierte n grupo porq otros los tratan como semejantes (categorización) ¿cómo se forman?
Moreland: fenómeno continuo. No repentino. **4 tipos de integración social**: ambiental, conductual, afectivo, cognitivo.

Cohesión grupal: proceso q hace q el grupo permanezca unido. Carron y Brawley: si un grupo existe hay cohesión.

Definen cohesión como: campo total de fuerzas que actúan sobre los miembros del grupo para permanecer en él.: atractivo, compromiso, orgullo.

Precusores del estudio de la cohesión: LeBon, Freud, McDougall, Allport.

Atracción a un grupo (Shaw): interpersonal e/miembros, hacia las actividades, hacia objetivos, a la pertenencia, a las recompensas.

Cohesión como atracción hacia el grupo – tipos de cohesión (Castaño, Watts, Tekleab) a) cohesión social, b) cohesión de la tarea

Cuestionario de ambiente del grupo (GEQ) -Carron- para medir cohesión de grupos **deportivos**. : proceso dinámico q refleja tendencia a no separarse y permanecer unido en búsqueda de meta y objetivos. Escala de 18 items con 4 factores o dimensiones: 1. integración grupal-tarea 2. Interacción grupal-social 3. atracción interpersonal hacia tarea 4. atracción interpersonal hacia aspectos sociales.

Criticas al concepto tradicional: cohesión y categorización social:

En aspecto metodológico: operacionalización y medida de la cohesión (esta requiere precauciones para tomar medidas y nivel de análisis, se propone análisis multinivel para contemplar simultáneamente lo individual, grupal y organizacional)

En el conceptual: no basta la atracción interpersonal. Se propone categorización social.

Variables y consecuencias: antecedentes y efectos.

Cohesión en diferentes tipos de grupo

Equipos deportivos : grupos reales, ideales para estudiar. Se confirma relación + entre cohesión y rendimiento. (+ en femeninos).

Ámbitos militares: cohesión mejora la moral de la tropa y satisfacción. Y rendimiento.

Grupos terapéuticos: cohesión correlaciona + con empatía. varía según la fase

Equipos de trabajo: cohesión correlaciona con conformidad a las normas de grupo. Y con eficacia.

Tema 3: Composición, estructura y procesos de grupo.

(Moreland and Levine) clasifican los estudios sobre composición en función de: caract de las personas, formas de medir las caract o perspectivas de enfoque de la composición: A- como **consecuencia** de otros factores, B- como **contexto** (social) mediador, C- como **causa** (la + estudiada)

-Efectos d la composición: (Scharf: 7) (Parker: 6), no existe forma simple d determi tamaño adecuado.

Correlatos del tamaño: mejor centrarse en el desempeño. Maximizar ventajas (+ recurso, diversidad, legitimidad) y minimizar desventajas (problema coordina, perdida motivación, conflictos, y menos cooperación, conductas antinormativas, menos satisfacción y participación).

Efectos de la **diversidad**: grado en q existen dif objetivas y subjetivas e/miembros.

2 perspectivas teóricas: a.información y toma de decisión (diversidad cognitiva) efectos positivos en desempeño

b. categorización dl yo (efectos perjudiciales en desempeño grupal o bienestar subjetivo)

Ambos desarrollos teóricos sugieren q diversidad fomentaría división social e/ miembros, pobre integración social, cohesión menor, peor desempeño. Es importante la duración temporal de los estudios en investigaciones de diversidad.

Metaanálisis d Bower, Phamer y Salas: p/ tareas d baja dificultad mejor homo y p/ alta mejor hetero.

De Horwitz y Horwitz: grupo diverso n sociodemografía no es eficaz para aumentar desempeño.

De Joshi y Roh: grupo moderadmnt independiente y a largo plazo s + eficaz c/+ variabilidad n tarea.

De Bell, Villado, etc: diver en especialización prof se relaciona + con desempeño grupal.

-Combinación de los individuos en los grupos: transformación de lo individual a lo grupal. Distintas reglas y efectos:

Aditivo: c/ indi tiene efecto independiente n grupo, q será similar n distintos grupos. **Interactivo**: visión n conjunto, miembros interdependents, c/ indi efecto distinto n c/grupo.

-Desarrollos teóricos: Modelo Gral d los efectos en la compo del grupo (Moreland and Levine) Proceso secuencial de 4 fases : Carac individuales → Saliencia, Visibilidad / Reglas de transformación, Integración social → Carc de grupo.

Estructura: concepto impreciso. Existe cuando el grupo adquiere estabilidad en organización y relaciones.

Roles y estatus. **Diferenciación** intragrupal: enfoques: como resultado de interacción, por contexto comparativo intergrupalo, o por atracción social -prototípicos + apreciados- **Estabilidad**: ausencia de cambios. (Sherif) normas reguladoras. **Crystalización de los patrones de interacción**: (Levine) idea funcionalista. patrones.

Scott y Scott definen propiedades estructurales: relación e/ elementos (posiciones, miembros), refieren a características duraderas, sistema constituido por elementos reemplazables.

Elementos: Normas (reglas), Roles (expectativas sobre comporta), Estatus (prestigio), Cohesión

Normas: marco de ref común, uniformidades de la conducta. Reguladoras de actitudes. Descriptivas (lo que se hace) o prescriptivas (lo que se aprueba -moral-).

Estudios 1ros: **Sherif** -efecto autocinético- persistencia n tiempo, **Newcomb** -universidad progre- estudio longitudinal, cambio q se produce en la ideología/actitud a lo largo d la carrera.

Funciones (Brown): funciones **individuales** (marco de referencia p/ interpretar realidad)/ fun **sociales**: regulación y coordinación, consecución de metas, mantenimiento d identidad grupal.

Desarrollo de las normas: origen interno (guión, normas, negociación, patrones, evolución, autocategorización). Origen externo: instución o líderes lo imponen.

Desviación de las normas y opiniones del grupo y sus efectos. Perspec funcionalista: cumplen función d evitar fragmentar uniformidad. **Festiger**: Punto de partida (presión a la uniformidad)

Cartwright: mantenimiento. **Ourcutt**: según posible persuasión. **Schachter**: atractivo del grupo/relevancia. Se obtuvo: + rechazo al desviante sbretudo en grupos cohesivos. Sobre **extremosidad**: cuanto + extrem – influyente. Sobre la motiv hacia **consenso (Kruglanski)**: clausura cognitiva colectiva (x necesidad de llegar al consenso). **Jetten y Hornsey**: motivos + de la desviación

Efecto oveja negra: comparación endo/exogrupo: sobrevaloracion del miembro normativo, y desvaloración del miembro desviante del propio grupo (se compara c/ lo q se imagina dl exogrupo).

Tª d dinamica d grup subjetiva: miembros desviantes son rechazados al peligrar consenso normativo

Roles y diferenciación (persp. Funcionalista) estatus alude a posición. Rol describe compartamiento: con derechos y deberes. Caract formal o informal. P/ **medirlos**: Observación, instrumentos, descripciones.

Neocomb: posición elemento básico d grups organizados. Y rol conducta propia d una posición

Diferenciación: división d tareas (metas) o x distintividad d funciones desempeñadas (ordenar, predecir).

Evidencia empírica sobre la diferenciación: (Parsons y Bles) x4 dimensiones p/ jerarquía d roles: a) logro d metas b)expresivas c)adaptativas d)integrativas. Método de Observación sistemática diferencia en 2 tipos d roles: líder orientado a la tarea / líder socioemocional

Jerarquía de estatus: x grado d cumplimiento d normas. Se establece rápido, interacción e influencia.

Tª de los estados y expectativas (TEE) base dl estatus grupal son las expectativas. 2 condiciones: orientación colectiva y orientación a la tarea.

Tema 4: El liderazgo en los grupos

Proceso de influencia / líder y seguidores: no es rasgo estático. fenómeno grupal. p/ meta u objetivo
Dirección: organizar, planificar, verificar VS Liderar: motivar e inspirar

Enfoques

-Centrados en el líder: 1-del rasgo: (hasta mitad de años 40) 1ros estudios. Caract q permiten q sea líder. Tª del gran hombre. Herencia de cualidades. Intuitivo (pensar en héroes) Luego (Stogdill) no se encontró ningún rasgo diferenciador aplicable a cualquier situación ni rasgo predictor. (pero si diferencian normalmente: energía física, inteligencia, motivación de logro, de poder). La situación influye + q rasgos

2-De los estilos d liderazgo: (años 60, conductismo): Orígen: Lewin- liderazgo democrático, autocrático, laissez faire. Posteriormente: Ohio, Michigan, Rejilla de Blake-Mouton. Conductas de los líderes dos dimensiones principales: Orientación a la tarea/Orientación a las relaciones

-Centrados en la interacción entre liderazgo y situación: Conductas del líder consideradas x estas Tªs: orientación a la tarea, a las relaciones, estilo autocrático o consultivo.

1-Modelo de la contingencia (Fiedler): Rendimiento F (carac del líder x variables situacionales). factores situacionales: relación mala/buena, estruct d la tarea, poder. Caract personales: orientación a tarea o a relaciones. Última versión: Tª d los recursos cognitivos del liderazgo amplía el modelo.

2-Tª d la expectativa d meta (House): eficacia d líder si conductas complementan entorno laboral y ayudan a conseguir metas. : conductas x circunstancias > eficacia. Conductas (no rasgos de personal) son estrategias seleccionadas.

-Centrados en los seguidores: Tªs implícitas: reflajan estructura y contenido de categorías cognitivas usadas para diferenciar a los líderes d los q no lo son. Relación con la cultura.

-Centrados relación Líder-seguidor: intercambio recíproco. Tª de intercambio líder-miembros LMX (Dansereau, Graen) c/ líder desarrolla una relación c c/ subordinado. Relación diádica (criticada x esto). Variedad d relaciones: de alta calidad /de baja calidad. Se basa en **Tª del intercambio social**

-Liderazgo como proceso grupal (perspectiva Identidad social): autocategorización x identidad social compartida. Líder: aquel q mejor encarna valores, creencias y actitudes en un momento dado: prototípico. Evolución d l grado d prototipicidad varía según: objetivos del grupo, relaciones intergrupales, conflictos, negociación, capacidad d maniobra. Principal laboral (Haslam) construir y gestionar la identidad social d los miembros.

Otros desarrollos en el estudio del liderazgo:

Carismático: (inicios: Max Weber) cualidad extraordinaria, carácter heroico, ético. Dificultad de operativizar

Transformacional (Bass) operativiza el carisma. Punto d partida: 2 tipos d liderazgo: transaccional (intercambio de recompensas) y transformacional (vía d influencia personal -> resultados extraordinarios). Cuestionario MLQ para medir los 2 tipos y un 3ro: pasivo/evitador. c/u compuesto x factores: Transformacional (5) Transaccional (2), Pasivo/evitador (2). Estructura factorial del MLQ en España (4 factores): transformacional, facilitador del desarrollo/transaccional, correctivo, pasivo/evitador. Críticas al modelo de Bass: alta correlación e/ factores transformacionales, diferenciar más e/ distintos factores, poco desarrollados los procesos d influencia, falta de atención a lo situacional.

Liderazgo y género: estereotipos: mujeres orientadas a las relaciones, hombres orientados a la tarea.

García Ael realizó 3 estudios. 1ro: predominio de rasgos masculinos en roles de liderazgo. 2do: hombres líderes percibidos más competentes que las mujeres. 3ro: liderazgo basado en relaciones se percibe como más característico de fracaso. Si fracaso, hombres líderes se les evalúa peor.

Psicología Positiva y liderazgo (Martin Seligman). Liderazgo auténtico no apela al carisma o inspiración. Debe conocerse a si mismo. Compromiso, esfuerzos extra, conducta sde ciudadanía organización... papel importante para retener empleados.

Tema 5: Procesos de influencia en los grupos

Conjunto de procesos mediante los cuales las interacciones sociales modifican la percepción, juicios, modos de pensar o actuar. Se analizan **3 elementos: objeto** que provoca la respuesta, **fuentes** -individuo o grupo que ejerce influencia- e **individuo o blanco** de la influencia.

Moscovici: 2 modelos. **Funcionalista:** influencia social incluye procesos que permiten explicar cómo info, modo de pensar o comportamiento se mantiene mientras se transmite (reproducción social) función de control y homogeneización x reducción de divergencias. (conformismo o influ de mayoría). **Genético:** explica innovación y cambio social (influ de minoría) Diferenciación mayoría-minoría (Levine): minoría menos propensa a abogar x punto de vista dominante, menor status y poder relativo. (hay excepciones).

CONFORMISMO: proceso mediante el cual mi respuesta va con lo que dice la mayoría (fuente) influencia mayoritaria equivale a influencia normativa o de las normas sociales (lo que hace o dice la mayoría, o se espera: descriptiva/ prescriptiva)

Incertidumbre y consenso social: info social influye en individuos debido a la incertidumbre de este efecto (efecto de influencia pluralista). Juicios deben tener una base sobre la que reposa su validez:

Con realidades físicas/objetivas: (ej una pared es blanca) podemos dar respuesta sin necesidad de validación.

En juicios sobre la realidad social: estamos en situación de incertidumbre y los demás son referente.

Festinger: Una respuesta es válida en la medida en que es compartida x grupo c/mismas creencias y actitudes.

“Consenso social” o posición mayoritaria: es correcta si la mayoría responde del mismo modo. Construye criterio de objetividad.

Heurístico de la decisión: la evidencia acerca de la realidad viene dada x el consenso social.

Experimento de Asch: 3 líneas de distinto tamaño: la influencia se limita a una reproducción pública de la respuesta de la fuente (influencia manifiesta). Influye pública y manifiesta y con fuente presente.

Experimento de Sherif: estudia el efecto de normalización. Dispositivo “efecto autocinético”

Incertidumbre no solo se reduce imitando las respuestas de los demás sino integrándola p/ construir marco de ref o norma.

Influencia es consecuencia de la implicación sincera de los miembros de un grupo en la construcción de una norma (influyen indirectamente) posicionamientos proceden de normas interiorizadas, aunque no siempre conscientemente.

Factores que inciden en el conformismo: 1. En general AUMENTA a medida que aumenta el control del grupo sobre sus miembros y la interdependencia e/ ellos. 2.+ en respuestas públicas 3. estrechamiento de lazos. 4.+ necesidad de objetivo común. 5. Países colectivistas 6. Mujeres (armonía) 7. Cuando + incertidumbre. 8. En tareas objetivas. 9.+ credibilidad de la fuente 10. Con tamaño de grupo -lineal, decreciente desde 3er miembro-. DISMINUYE: en la medida que aumenta la implicación de individuo. O al romperse la unanimidad.

4 explicaciones del conformismo:

1. Sugestión e imitación: esta como proceso de reproducción social, resultado de sugestión y contagio propio de los contactos sociales. **Imitación:** lo individual se transforma en social. Dos funciones primordiales: aprendizaje (vicario) facilitación de interacciones sociales. **Sugestión:** estado psicológico, aceptación irracional de voluntad de otros. Explicaciones incompletas: ser humano pasivo, autómatas, en realidad imitación no solo se reproduce superficial, se aprendiza y facilitación de interacción.

2. Dependencia informativa y normativa: años 50' explicación x asimetría e/ blanco y fuente en dependencia. Dos tipos de dependencia: centrada en la tarea / centrada en la relación con la fuente.

Depen info cuando es incapaz de evaluar x sí mismo. Los otros como mediadores e/ él y realidad. Implica interiorización

Depen norma: individuo busca aprobación de los demás p/ mantener relación. (+ relevante x razones evolutivas)

Tipología de poder de French y Raven.

3. Identidad social y categorización: Tª de la identidad social (Tajfel y Turner) y Tª de la autocategorización (Turner y Hogg): influencia normativa e informativa es una sola vía de influencia. En la 1ª influencia social es consecuencia de atribución que individuo hace a sí mismo de aspectos normativos y definitorios de su categoría (influencia de la info de referencia). La 2ª se centra en procesos cognitivos.

4. Basadas en la resolución del conflicto: Moscovici: Adopta respuesta normativa x motivación a reducir las consecuencias negativas de la desviación social (resolución relacional del conflicto) mas que analizar razones del desacuerdo (reso centrada en la tarea).

Influencia Minoritaria: conversión e innovación

Ligada con la valentía y compromiso con que los miembros expresan opiniones de forma consistente, siendo mayor incluso si la minoría se percibe como acosada o perseguida x defender sus argumentos.

Paradigma azul-verde: estudio de Moscovici, indicar colores, la minoría modificó el umbral de discriminación.

Moscovici: 5 estilos de comportamiento diferentes: implicación, autonomía, rigidez (o negociación), consistencia y equidad.

Factor para crear conflicto: Consistencia sincrónica (unanimidad e/ miembros del grupo) o diacrónica (uno repite la misma respuesta en diferentes momentos). Estilo de negociación: grado de flexibilidad o rigidez.

Resistencia a influjo ajeno: Psicologización (tachar de algo) Denegación. Criptoamnesia social (se aceptan ideas, se olvida fuente)

Influencia Mayoritaria y minoritaria en grupos interactivos : (Smith y Tindale) la minoría es más indirecta. Mas privada que pública, + a largo plazo que inmediata.

Tema 6: Los procesos de decisión en los grupos

Procesos implicados en la toma de decisiones en grupo: proceso mediante el cual el grupo selecciona la mejor opción e/ alternativas para resolver un problema. **Patrón consensuado** que guía el proceso según **Tª funcional** p/ grupos pequeños. Efectividad relaciona c/ comunicación e info relevante: **6 fases:** 1. definir problema 2. Identificar opciones posibles 3. reunir información 4. evaluar opciones 5. tomar decisión 6. implementar decisión

Polarización grupal: se cuestiona la idea previa d la mayor conformidad y conservadurismo d los grupos frente a los individuos al constatar q la “discusión grupal” polarizaba las actitudes. **Stoner:** con estudios sobre dilemas de elección: observó q las personas adoptaban decisiones más arriesgadas tras discutir en grupo las opciones: **tendencia al riesgo**. **Moscovici:** Polarización de las respuestas Fase: pretest o preconsenso (se mide individual) ,2 discusión grupal, 3 post test -**Tª d la comparación social** (influencia normativa): provoca tendencia a **conformarnos**, por ser aceptados al ser comparados con los demás y no presentar desviación. Explicación: **Ignorancia pluralista** (asumir que los demás piensan 1 cosa q no sabemos) y **subirse al carro ganador** (querer ser diferentes y los mejores en dimensiones socialmente valoradas) -**Tª argumentación persuasiva** (influencia informativa). Nuestro juicio depende d la cantidad d **argumentos** y la capacidad d persuasión. **Validez** percibida: congruencia c/ opiniones iniciales. Predicción sobre la polarización: solo si durante discusión aparecen argumentos nuevos. El argumento original polarizará + pero si la **novedad** contradice la posición original habrá despolarización.

-**Tª d la categorización del yo:** (perspec d identidad social) se rechazan la influ informativa y normativa. **Categorizarse** como miembro d grupo es **precondición** para que se dé polarización (influencia informativa referencial). Se da **conformidad** al **autocategorizarse** con las posiciones prototípicas del grupo. Metacomparación (inter e intragrupal).

-**Explicación desde la expresión repetida de la actitud:** por procesos intrapsíquicos (expresión repetida de actitudes al grupo), y interpersonales (exposición a las opiniones d otros). Actúan d forma conjunta en polarización. Integración d argumentos afecta el efecto d expresión. Proceso de **validación social** al recibir feedback d nuestra exposición.

Otros sesgos en procesos de toma de decisiones:

-**Paradigma del perfil oculto:** Información oculta. c/ miembro posee una parte d la info q los demás desconocen, ninguno de ellos individualmente puede saber cuál es la mejor opción. Estudio inicial de **Stasser y Titus:** 3 situaciones experimentales: condición info compartida, condición perfil oculto-consenso, condición perfil oculto-conflicto. En las 3 condiciones se produce intensificación d preferencias iniciales tras la discusión grupal. **3 Explicaciones:** muestreo d info compartida, evaluación + favorable d la info q es consistente c/ preferencia inicial, procesos basados en comparación social.

Los grupos **rara vez descubren el perfil oculto**, se suele redundar en la info compartida, por eso se reduce la capacidad de tomar decisiones de calidad. Este sesgo se puede atenuar x: carac d la info y du distribución (ej: imágenes + q texto), estruc y compo del grupo, caract temporal d tarea, aportar material adicional.

-**Pensamiento en grupo (Janis):** surge x análisis (estudio d casos) d serie d decisiones por part de grupos d alto nivel d USA q dieron lugar a fracasos. “**Groupthink**”: modo d pensamiento cuando la gente está profundamente implicada en un grupo cohesivo y esfuerzo x unanimidad supera la motivación d evaluar . deterioro d eficacia mental, comprobación d realidad y juicio moral x presiones dl grupo. Antecedentes, Síntomas (sobreestimación dl grupo, cerrazón mental, presiones hacia la uniformidad, autocensura), Defectos o consecuencias.

Se contrapone al **modelo vigilante**.

Matizaciones y aportaciones al modelo:

Packer: modelo conflicto normativo

McCaughey: diferenciar e/ conformidad (q es la q se da en este caso) e interiorización: no se escapa d incertidumbre, sino q se quiere evitar desacuerdos.

Baron: modelo d ubicuidad dl pensamiento grupal: 3 condiciones antecedentes: identificación social, creación d norma grupal dominante, sentido d autoeficacia bajo n situación concreta.

Limitaciones en los procesos de toma d decisión grupal:

-Cognitivas: miembros dl grupo son incapaces d tener en cuenta toda la info relevante. Se suele optar x decisiones a corto plazo. 2 estrategias: satisfacer y reafirmarse.

-Afiliativas: se desea mantener armonía, + en grupos muy cohesivos (ej: pensamiento grupal).

Estrategia: **cúbrete la espalda:** no se introduce nueva info para no entrar en conflicto.

-Egocéntricas: un miembro desea controlar las decisiones x lo q subestima o critica los aportes. Deseo de controlar y tener razón.

Tema 7: Relaciones intergrupales: fundamentos teóricos

Se establecen e/ individuos o grupos n función d pertenencias e identidades. En PS la conducta intergrupale se sitúa en su extremo más social.

Enfoques individuales: desarrollo histórico

-Personalidad autoritaria: (Adorno) nexa e/ etnocentrismo y prejuicio social q obedece a un tipo de personalidad q reflejaría tendencias profundas y q cristaliza n proceso d socialización e rigidez d normas y competición. Agresión como desplazamiento d pulsiones agresivas hacia otros, fruto d frustraciones personales pasadas.

-Autoritarismo de derechas (Altemeyer): estructura d personalidad q desarrollamos a través de aprendizaje social hacia la obediencia, convencionalismo y agresión. Superposición con conservadurismo político. Aspectos relacionados: cierre cognitivo, inseguridad ante lo nuevo, conformismo, admiración x los "dominantes".

-Orientación a la dominancia social (Sidanius): relaciones jerárquicas e/ grupos e ideologías q favorecen o condenan desigualdades jerárquicas. El deseo de q el grupo propio domine o sea superior a los demás. Necesario investigar el contexto, si bien su foco d interés son las dif individuales.

Enfoques intergrupales: parten d procesos inter sin reducirlos a explicación individualista. Discontinuidad e/ procesos interpersonales e intergrupales.

-Tª conflicto realista (Sherif & Sherif) experimento clásico (niños campamento en competición)

Las relaciones pueden ser conflictivas cuando hay interdependencia. Sentido negativo: competimos. Sentido +: cooperamos. Solo las metas "supraordenadas" (q solo se consiguen si ambos grupos cooperan) resultaron eficaces para reducir el conflicto.

-Modelo instrumental del conflicto d grupos (Esses): analiza reacciones d sociedades receptoras d inmigrantes. Con Tª d conflicto realista y Tª d dominancia social: percepción d escasas de recursos y grupo potencialmente competitivo lleva a tratar d eliminar inmigrantes (denigrándolos, etc) Creencia d **SUMA CERO**: pensar q los recursos q los inmigrantes obtienen se detraen d los q pueden recibir los miembros d la sociedad receptora.

Perspectiva d la identidad social: 2 Tªs: identidad social / autocategorización. Ambas ponen énfasis en procesos d identificación c/ grupo, en transformación d psicología individual a colectiva, e idea d q las relaciones intergrupales surgen d interacción c/ procesos psicológicos y realidad social.

Tª identidad social (Tajfel): aspectos: categorización social, estereotipos. Autoestima, distintividad +, distintividad óptima, desigualdad n status d relaciones intergrupales, deprivación relativa d justicia, ideología y estrategias identitarias.

Tª autocategorización: metacontraste, autocategorización, despersonalización, autoestereotipo, reducción d incertidumbre, cohesión grupal, influencia social, prototipicidad grupal, normas.

Tª identidad social: inicios y desarrollo teórico a partir del PMG: paradigma d grupo mínimo

Efectos d categorización n percepción d estímulos físicos y sociales y efectos d categorización n grupos sobre comportamiento d individuos

-New look: sobreestimación perceptiva d la magnitud física d estímulos dotados d valor (longitud d líneas: acentuación d diferencias intercategoriales y d la semejanza intracategorial) Aplicado al dominio d la percepción social: clasificación en grupos, según semejanzas y diferencias e/miembros: endo y exo (base p/investigar aspectos cognitivos, estereotipos y prejuicios)

-Condiciones mínimas p/discriminación intergrupale y si la mera clasificación d las personas en 2 categorías era sufi para desencadenarla.

Situación experimental d Tajfel para encontrar esos mínimos reunía estas características: mera clasificación en grupo, no hacía falta interacción, tarea: decidir conociendo sólo la pertenencia grupal, excluir interés propio d quien toma la decisión, permite comparar diferentes estrategias d elección d reparto d recursos (favoritismo), respuestas tienen q ser importantes.

2 grupos escolares: Klee/Kandisky: estudia las estrategias: matrices d distribución (premios). Endo/exogrupo

1. justicia/paridad 2. max beneficio/ganancia endogrupal 3. dif máxima 4. max beneficio/ganancia conjunta

Resultados: la + utilizada: favoritismo: distintividad social positiva dl propio grupo repercute en autoestima.

A partir d esta investigación se desarrolló la TIS enfocada n comportamiento intergrupale y vinculación d individuos c/categoría social (identificación) . **Identidad social (Tajfel):** "el conocimiento x parte del individuo d q pertenece a ciertos grupos

junto con la significación emocional o valorativa d esa pertenencia"

Competición social: logro d esa identidad, estableciendo diferencia favorable al endo, n dimensiones positivamente valoradas x consenso social. Se contrapone a instrumental (conflicto d intereses) lo social es inherente a la situación intergrupale.

TIS: se basa en 3 elementos p/ análisis d sociedades estratificadas: 1.continuo d interacción social / 2.identidad social inadecuada y estrategias de afrontamiento/ 3.identidad social segura e insegura. Condiciones generadoras.

Debates d la TIS: 1. Interdependencia VS categorización n el PMG, desde modelo d interacción conductual d Rabbie.

2-Favoritismo y papel d la autoestima. Corolarios d la hipótesis 3.critica desde Tª d justificación dl sistema su sobrestimación d favoritismo.

Tª de autocategorización (o categorización del yo): amplía la TIS extendiendo foco d atención a procesos intragrupal.

Parte dl continuo interpersonal-intragrupale.

Tema 8: La estigmatización social

Estigmatización se produce cuando una persona posee de forma real o en opinión de los demás, atributo o característica que le proporciona una identidad social negativa o devaluada en determinado contexto. Reside en interacciones sociales, NO en la persona, sino en contexto social.

Es **grupal** porque afecta a un grupo de personas con 1 característica y **compartida** porque hay acuerdo en definir atributos rechazables. Prejuicio: foco de investigación en el rechazo basado en aspectos raciales o éticos. Estigma: rechazo por desviación de la norma predominante ante determinada sociedad o temor a enfermedades o discapacidad.

Componentes: **diferencias** dentro del grupo estigmatizado y no **devaluación** del grupo con poder en relación a esa diferencia.

Tipos de estigma (Pryor y Reeder): **Estigma público** (automático/controlado. Reacciones cognitivas, afectivas y conductuales de los estigmatizadores), **Autoestigma** (impacto psicológico y social del estigma público en personas estigmatizadas. Sentido/percibido: anticipación de la discriminación, Internalizado: autoestima, malestar, aislamiento...) **Estructural** (instituciones e ideologías sociales legitiman, perpetúan, exacerban)

Caract del estigma: **Visibilidad** (grado en que es apreciable una característica) **Controlabilidad** (hasta qué grado se es responsable) **Riesgo percibido** (temor inspirado por el grupo estigmatizado)

Justificación del estigma: miembros del grupo dominante suelen creer en razones morales, éticas, legales, sociales y naturales. Ideología o marco de interpretación para juzgar el mundo. Basada en:

-**atribuciones:** creencia de mundo justo, meritocracia. Culpabilización de víctimas. Ética protestante del trabajo.

-**reivindicación de jerarquías:** darwinismo social, orientación hacia dominancia social, justificación del sistema.

Perspectiva de estigmatizados: Discriminación percibida: afecta a diversos aspectos del bienestar psicológico: autoestima, depresión, ansiedad. Mayor efecto en niños.

-**Grupal VS individual:** discrepancia de la discriminación: percibir menor discriminación individual que hace el propio grupo. Mantener autoimagen positiva y control de acontecimientos. Sesgos no conscientes.

-**Manifiesta VS sutil:** desconfianza, rechazo indirecto / trato desigual, rechazo

Internalización: grado de aceptación que el estigmatizado tiene que las características negativas atribuidas a su grupo y como las incorpora en su propio sistema de valores y autoconcepto.

Conciencia: grado en que se espera que los demás lo estereotipen debido a su grupo. Trato condicionado por condición.

Ventaja: prever comportamientos y adquirir habilidades de confrontación. Implicarse en acciones colectivas

Inconveniente: relación negativa con bienestar, y positiva con estrés y depresión.

Efectos: 1. diferentes grupos, diferentes reacciones 2. diferentes individuales en afrontamiento 3. estigmatizados no reaccionan pasivos.

-**Plano individual:** Autoestima: importante por su valor en sociedades occidentales. Relación no siempre directa. Modelo transaccional de respuestas hacia el prejuicio por explicar diferentes individuales. Identidad social negativa (estigmatizada) es un estresor de tipo crónico y agudo

Variables que influyen en el **Autoestima:** -Amenaza a la identidad personal, - Claridad de las manifestaciones del perjuicio, Identificación con el grupo, Características personales

-**Plano grupal:** identidad social negativa/devaluada, efectos sobre la autoestima individual, efectos y estrategias desde la TIS: disminución de autoestima colectiva.

-**Plano social:** exclusión social. Aspecto clave de estigmatización y prejuicio. Con efectos sobre un conjunto de derechos políticos, laborales, económicos y sociales. Indicadores de riesgo: desempleo, pobreza, infraviviendas, aislamiento, ruptura social, falta de apoyos institucionales. **Exclusión moral:** quedar fuera del alcance de la justicia y de las preocupaciones morales de la mayoría. Relación con **estigma estructural**.

Afrontamiento del estigma: pensamiento o conductas empleadas para gestionar demandas internas o externas de situación estresante (estigmatización)

Proactivas: evitación o reducción del impacto Reactivas: (una vez que ha sucedido el suceso)

Centradas en el problema (resolver la causa) Centradas en emociones (reducir impacto emocional)

Estrategias individuales: evitación de interacciones grupales, compensación de las interacciones grupales, ocultación de la identidad estigmatizada, reducir el impacto de las experiencias negativas (selfhandicapping), enfrentarse a la discriminación.

Estrategias grupales: movilidad individual (cambiar de grupo o contexto), creatividad social (cambiar grupo de comparación), acción colectiva (comportamiento, sentimientos de empoderamiento, bienestar).

Estrategias sociales: cambios en leyes e instituciones en busca de la igualdad de derechos. Movilización de colectivos.

Tema 9 – Grupos d discusión

Análisis d la evolución histórica. Técnica d investigación cualitativa: Origen: transmisión oral. Muy influyente en investigación d mercados. Poca bibliografía n investigación social. Previo a los 90: Ibañes, Krueger, Mucchielli.

Períodos históricos:

Antes d 2da guerra mundial, académico y aplicado, desarrollo de encuestas/preguntas no directivas, preguntas abiertas, motivación laboral, psicoterapia, desarrollo d propaganda en el frente

Hasta los 70: investigación d mercados, entrevistas en grupo en profundidad, Anuncios en TV.

Desde los 70: ampliación d áreas, evaluación d programas sociales, the **focus group** kit.

Definición: conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo y no amenazante. Grupos de 5/10 personas con un moderador. Influencia mutua a través d ideas y comentarios. Conocer qué piensa c/uno y porqué.

Funcionan porque: se crea un clima parecido al de una discusión habitual e/personas, en este caso c/el tema definido p/el investigador y guiando la conversación hacia sus intereses. Los participantes se relajan y opinan sin tapujos con independencia de lo que puedan pensar los demás. Cuidando que los participantes sean similares en alguna característica definida previamente.

Cuándo: Antes: p/buscar información sobre alguna acción a realizar (diseñar programas, investigación)

Durante: una intervención u oferta d un servicio.

Al terminar: p/ valorar un servicio o intervención

Diferencia c/ otras técnicas: En las 3, los miembros son especialistas en algún tema.

G. Nominales: discusión d grupos (6-10) p/ generar ideas n solución d problemas.

Brainstorming: exponer ideas espontáneamente sin someterse a ninguna crítica, selección de las mejores.

Técnica Delphi: Los participantes no se reúnen físicamente. Las ideas se recogen n cuestionarios y se va dando retroalimentación al grupo.

- Nominales y Delphi busca consenso. En **focus grup** se busca obtener información.

Características d los grupos: Tamaño: 4-12. Todos aportan opinión, no subgrupos. Participantes similares: según la info a obtener. No se conocen previamente. No relación c/ moderador.

Objetivos: recoger datos, no se busca unanimidad. Conocer las percepciones, sentimientos, formas de pensar.

Datos cualitativos: actitudes, percepciones, y opiniones. Preguntas abiertas/observación.

Conversación guiada x moderadores: preguntas abiertas q han sido preparadas previamente. c/ secuencia lógica

Características y utilidades según Morgan: método de investigación p/ recoger datos cualitativos. Objetivos muy concretos. Obtener información. **4 utilidades básicas:** fase d identificación d problemas: explorar y descubrir. Fase d planificación: buscar mejor forma d conseguir objetivos. Fase d implementación: obtener info cualitativa. Fase d evaluación: averiguar cómo s desarrolló un proyecto y q se puede aprender p/ futuro.

Cómo debe hacerse: **diseño de investigación**

Definir objetivos, Determinar las personas que formarán el grupo, Elegir el lugar.

Papeles: **Moderador:** moderar o guiar más que comunicación bilateral.

Habilidades personales: conocer procesos de grupo, curiosidad, habilidades de comunicación, interés x las personas, abierto a nuevas ideas, saber escuchar.

Formado en dinámicas de grupo. no realizar juicios, tener en cuenta lenguaje no verbal, técnica de pausa y petición d ampliación. p/ mejorar habilidades: grabarse, feedback d otros, ver a otros. Escribir.

Sugerencias (Krueger): no ser participante, prepararse P/respuestas desagradables, no moderar todos lgrupos.

Presentacion d la sesión: dar la bienvenida, revisión gral del tema, normas básicas d funcionamiento, 1ra pregunta buscando intervención d todos.

Antes: preparse mentalmente, reunir lo necesario, prearar sala, ofrecer info básica pero suficiente d objetivo.

Preguntas: deben parecer espontáneas pero con criterio, preparadas anticipadamente, directas y simples.

Abiertas, a veces cerradas (al final), evitar dicotómicas (no fomentan discusión). No recomendable: porqué?

Adaptadas al nivel sociocultural de los participantes, contextualizadas, ordenadas d lo gral a específico.

Prueba piloto con el 1er grupo: revisar las preguntas.

Estrategias: guía d temas, ruta de preguntas. Tipos d preguntas x categoría: apertura, introductorias, transicion, llave (asuntos clave), conclusión. Recolección de datos: grabación/notas.

Participante: tienen 1 o varias carac en común, bases d datos previas, c

Informes: 3 opciones p/analizar los datos en profundidad: 1.datos directos. 2.mediante frases descriptivas. 3.

Nivel interpretativo. Debría ser realizado x moderador o ayudante. Programas d ordenata: nudist, atlas ti.

Ventajas: excelente relación coste-beneficio, sit flexible, resultados disponibles fácil.

Limitaciones: moderadores entrenados, indiv d carácter dominante, análisis d datos s complejo y labor previa.

Tema 10: Interacción grupal y su evaluación

Interacción dentro de los grupos, y entre las personas que pertenecen a un mismo grupo.

-**Dinámica de grupo:** tarea específica de la PS, aplicación de métodos científicos, por ejemplo, técnicas de grupo para averiguar por qué los grupos se comportan de la manera en la hacen.

-**Técnicas de grupo:** procedimientos sistematizados para averiguar qué procesos de grupo suceden en un grupo basándose en los conocimientos de la dinámica de grupos.

4 formas de obtener info: 1. infiriendo lo que ocurre, midiendo o manipulando. Inputs y outputs. 2. atendiendo a explicaciones. 3. utilizando observadores que recojan lo que sucede. 4. Hacer uso de medios mecánicos: grabar.

Sistemas de observación: procedimiento + gral p/obtener datos. Según la participación: participante/no participante. Según la codificación de la info y grado de estructuración: sistematización (esquema prefijado de observación y registro continuado de comportamientos).

3 métodos para medir: MOB (observación directa), SYMLOG (cuestionarios), Sociograma (rep gráfica de relaciones grupales). Y nuevo invento electrónico: sociometro

Método de observación de Bales (MOB) -o IPA o API-: sist de categorización de los procesos de interacción de un grupo. 12 categorías que recogen la interacción. **Supuesto fundamental:** personas del grupo tienen problemas comunes de tarea relacionados con obtención de meta (dimensión instrumental) y estas también tienen problemas sociales y emocionales producidos por el contacto con ellos. (dimensión emocional). **Supuesto adicional:** cada individuo puede ser analizado en función del impacto que ejerce sobre los problemas de tarea, sociales y/o emocionales. Por esto Bales asume que todas las acciones dentro de un grupo pequeño son **interacciones**. Interacciones sociales se producen en un "sistema" medible. Esto permite explicar y predecir comportamientos. **2 áreas:** socioemocional y de Tarea. **2 direcciones:** Positiva y Negativa. **3 niveles de implicación:** mín, media max. La fiabilidad del método se obtiene gracias a las correlaciones de registros tomados por varios observadores entrenados a tal fin. Suelen tener correlaciones de 0,75 y 0,95.

Sistema p/ los niveles múltiples de observación en los grupos: SYMLOG : medida que se basa en la interacción social y trata de mejorar la efectividad del trabajo de las personas que interactúan en el grupo. Elaborado por Bales como alternativa para equipos de trabajo y conducta en organizaciones. puede codificar a la vez los actos de comunicación y el contenido de la misma. Proporciona **2 variables: valores y comportamientos**.

Se consigue una línea de base de medida que sirve como referencia para medidas posteriores. Objetivo doble: 1. medir comportamientos y valores en los grupos. 2. ayudar a modificarlos si es necesario.

Comportamientos y valores ideales son los que sirven de criterio para que se pueda averiguar qué hay que cambiar. 3 pilares: diagrama en cubo, cuestionario, diagrama de campo.

Para pasar los datos al diag de campo, 1ro, la persona rellena el cuestionario individualmente, 2do, se ponderan las puntuaciones y al último, se pasan al diagrama.

Sociograma: técnica para determinar preferencias de los miembros de un grupo sobre el resto de las personas que forman parte de su propio grupo. Se rellena por 1 o más observadores durante la interacción. Es una forma de grabar y sirve para conocer las relaciones que existen y su intensidad. Grado de cohesión del grupo, posición de cada uno.

puntuación sociométrica obtenida por un sujeto refiere el número de ocasiones en que ha sido elegido. Lo relevante consiste en que las relaciones interpersonales tienen efecto determinante sobre la vida de grupo.

Método: 1. cada miembro del grupo elige al otro miembro del grupo que le guste. (3-5 x orden de preferencia).

2. preferencias se recogen en tabla: sociomatrix. Filas representan elecciones de los sujetos y columnas los sujetos. Suma de las columnas representan los status de los sujetos.

Aplicación: redes sociales.

Sociometro: dispositivo electrónico portátil que se cuelga alrededor del cuello, con un sensor infrarrojo que debe mirar hacia afuera. Software Sociometric data lab permite crear múltiples bases de datos, definir las características de los participantes y las sesiones, descargar e importar datos del dispositivo. Y diferentes tipos de análisis sofisticados.

Permite recoger datos de interacción (formales e informales), proporcionar retroalimentación.

Contextos de aplicación: la más directa e intuitiva: ámbito de organizaciones. Salud. Marketing, publicidad y ventas.