

-TEMA 2- LA CONDUCTA EN PRESENCIA DE OTROS

1. LA CONDUCTA EN PRESENCIA DE OTROS

1.1. El fenómeno de la facilitación social

El fenómeno de trabajar mejor con los demás se denomina **facilitación social**. **Zajonc** dijo que las personas cuando están en presencia de otros se producen un fenómeno de motivación o por el contrario, se inhiben.

En tareas sencillas bien aprendidas, las repuestas del individuo son correctas (**respuestas dominantes**: las personas se estimulaban con la presencia de otros, pero cuando la tarea es compleja se produce la inhibición). La inhibición se da en personas que no están seguras de sí mismas.

Actualmente existen tres puntos de vista de análisis sobre la facilitación social:

- Tendencia innata de sentimientos estimulados con la presencia de otras personas.
- Hemos sido socializados por preocuparnos por nuestra presencia en público, pero lo que preocupa no es la presencia de otros sino saber que somos evaluados y nos interesa causar buena impresión.

Si sabemos que somos evaluados, la presencia de otros puede presionarnos a mejorarnos, en tareas complejas nos provoca empeoramiento.

- Cuando estamos en un grupo y tenemos que aportar nuestras ideas modelo conflicto – distracción.

El modelo conflicto – distracción plantea que se pueden crear conflictos desde dos tendencias básicas:

- Prestar atención a la audiencia.
- Prestar atención a la tarea que tenemos que realizar.

Baron (1986) dice que el **modelo conflicto – distracción** puede provocar nuestra activación o puede perjudicar dependiendo de si la tarea está bien aprendida y la respuesta es dominante. Si la tarea está bien aprendida y controlada la respuesta, no se produce el fenómeno de conflicto – distracción.

La **holgazanería social** (contrario a la facilitación social). Se pudo comprobar que las personas rendían mucho cuando estaban en grupo y menos cuando estaban solos. El ingeniero comprobó, en un experimento, que una persona ejerce más fuerza frente a otros cuando había un grupo frente a otro (se ejerce menos fuerza que con una sola persona).

Cuando hay que hacer un trabajo, hay gente que trabaja y gente que no lo hace. Este es el fenómeno por el que desconfiamos del trabajo que los compañeros pueden hacer. Las personas más maduras tienden a desconfiar en el trabajo que pueden hacer los demás y, por lo tanto, las personas maduras realizan y se encargan de todo el trabajo.

1.3. Teoría de la Compensación social

Se da cuando las personas se preocupan por su grupo y cuando creen que sus compañeros son incapaces de trabajos duros, ellos trabajan más duro para compensar. Cuando el grupo tiene confianza en las habilidades de los demás, tienden a esforzarse menos y a disminuir la productividad.

1.4. Teoría del Impacto Social

Es cuando nosotros estamos en grupo, se produce este fenómeno (impacto social). Esta teoría plantea tres factores que pueden producir inhibición o bloqueo mental, todos ellos relacionados con la audiencia.

- Número de personas.
- Poder que pueden tener esas personas.
- Inmediatez.

2. LA CONDUCTA COLECTIVA

Ideas principales:

El anonimato favorece la holgazanería.

El fenómeno de difusión de la responsabilidad se repite en muchas situaciones.

Concepto de conducta colectiva, por ejemplo: estado de éxtasis.

El fenómeno empieza a estudiarse con **Le Bon** (1866) en París, en esos momentos se daba la explotación de los trabajos, era la aceleración del capitalismo que se extendió por todo el mundo, junto con la construcción del ferrocarril, explotación infantil (14 – 16 horas trabajando), Revolución del 48; también un movimiento anarquista muy fuerte con Carristas del Castillo en Francia; como ya existía un movimiento sindical organizado (Barcelona ya tenía sindicatos organizados), en este movimiento, las masas salieron a la calle y cometían atrocidades, violaciones, agresiones, algo inexplicable ¿por qué se producía este fenómeno, esta violencia con gente corriente? Esto fue lo que quiso estudiar Le Bon.

Algunas veces las personas sienten que se pierden en la multitud y se dan cuenta que el anonimato, al estar en un grupo, puede debilitar su sentido de identidad individual.

Le Bon, cuando estudió la comuna de París, se dio cuenta de que efectivamente se daba una pérdida de identidad, desaparece el sentido de responsabilidad, se producía un **contagio social**. Planteaba que la conducta de las masas era como una gripe que se expande. Lo que realmente ocurría cuando se producía ese contagio era que las personas rompían con los mecanismos de control normales, no se controlaban. La conducta humana se rige por normas sociales, formales e informales, que proporcionan orden y estabilidad y nos ayudan a controlar el mundo y a poder predecir la conducta de las demás personas.

Las normas formales son las que están escritas, legisladas (matricularse, pagar las tasas,) son reglamentos, Constitución, Estatutos, Esto, las normas, nos proporcionan el control de la situación.

Las normas informales serán, por ejemplo, vestirse por la mañana, saludarse, están condicionadas por la cultura de cada lugar, basado en tradiciones, hábitos, costumbres, Cuando alguien rompe esas normas, nos preguntamos el por qué (si siempre saludamos a alguien y un día a ese alguien no nos saluda, pienso que otra persona le ha hablado mal de mí, que está de mal humor,)

Le Bon explicaba que el contagio social como rompimiento del mecanismo normal de control. Nuestras acciones están usualmente controladas por nuestros valores y ética. Cuando estamos en grupo, algunas veces, perdemos el sentido de responsabilidad por nuestras acciones, sentimos que el grupo es responsable, nuestro propio sistema de control se debilita y los impulsos agresivos y sexuales se encuentran libres de ser expresados, esto puede resultar en acciones violentas e inmorales.

Estas ideas han sido tratadas por todo el ámbito de la psicología: Festinger, Newcomb,

2.1. La desindividuación

Algunas veces se desindividualiza la identidad personal, se sustituye por una identificación con los objetivos del grupo. La desindividualización conlleva a la pérdida de responsabilidad individual y reduce la responsabilidad y preocupación de sus miembros sobre las consecuencias de sus acciones. (EXAMEN) Un factor clave de la desindividualización es el anonimato. Cualquier cosa que hagan los miembros menos identificables, contribuye a aumentar sus efectos.

El anonimato estimula la conducta irresponsable. Una de las personas que estudió esto fue **Cimbrado**, estudió el proceso de desindividualización en la década de los 70, cuando las personas no son identificables, actúan de forma más agresiva.

Todas las personas están influenciadas por el contexto. Con relación al comportamiento de la conducta colectiva, el factor crítico de esta conducta colectiva no es ser miembro de un grupo sino el anonimato, las consecuencias de la desindividualización depende de las normas del grupo que está desindividualizado, que pueden ser antisociales o prosociales.

Cimbrado estudia cómo se produce el proceso de desindividualización mucho más detallada, cómo se produce, cómo evoluciona y qué variables existen. Hay tres **tipos de variables**: variables input (información que se recibe), los cambios subjetivos inferidos (cambios que se producen) y las variables output (conducta).

(Variables input) Lo primero que se percibe es el anonimato, el anonimato no posibilita ninguna evaluación del individuo, no posibilita que la persona sea evaluada por su conducta.

En segundo lugar, compartir la responsabilidad con otras personas o delegarla en un líder, esto es una situación que no facilita que la persona establezca un nexo entre acción y efecto.

En tercer lugar, a través de la presencia del grupo y conforme aumenta su tamaño, aumentan los efectos del anonimato, y con ello, la difusión de la responsabilidad.

En cuarto lugar, la alteración del sentido del tiempo o de la perspectiva temporal, esto significa que se expande el presente, se olvidan las obligaciones contraídas en el pasado y no se toma en consideración las consecuencias futuras de su comportamiento o conducta, es decir, viven intensamente el presente.

(Cambios subjetivos inferidos) Se minimiza la autoobservación y la autoevaluación de la conducta propia, conjuntamente con la preocupación o el temor a la evaluación de las demás personas (realizadas por las demás personas). Esto da lugar al debilitamiento de los controles basados en la vergüenza o culpa, lo que hace a su vez descender el umbral de las conductas desinhibidas (aumentar las conductas desinhibidas).

(Variables output) las conductas output se producen conductas irracionales, impulsivas, irresponsables, de gran intensidad que no son usuales en el individuo; se producen errores al percibir y recordar los hechos, se produce el llamado contagio de la conducta de las demás personas; se produce una pérdida de la influencia de las normas de grupos de referencias más distantes (no hacemos comparaciones) que al no estar físicamente presente, dejan de estarlo psicológicamente, esto significa que no hacen comparaciones con otros grupos.

La conducta de desindividualización simple se va intensificando, se amplifica con la acción repetida y resulta difícil de terminar.

El carácter gratificante que tiene la puesta en marcha de conductas desinhibidas, que aumenta la atracción del grupo, luego desciende hasta desaparecer cuando entra en juego el feedback (lo aprendido, el yo en

mayÃ³sculas).

La conducta desindividualizada es de carÃ¡cter destructivo segÃºn Cimbrado, cuando toma como blanco, a nivel macro, las instituciones que representan el orden, la razÃ³n y la individualidad.

El consumo de alcohol y drogas puede llevar a conductas violentas, agresivas, en el botellÃ³n encontramos que toman un traguito y se desinhiben.

-TEMA 3- DATOS BÃSICOS SOBRE LOS GRUPOS

Unidades sociales:

Las personas nos diferenciamos de los animales porque utilizamos el pensamiento abstracto, utilizamos categorÃas (mesa, Â¿es una categorÃa? SÃ-, porque cuando hablamos de mesa, hablamos de todo tipo de mesas: con tres patas, con cuatro patas, escritorio,). Cuanto mÃs primitivo sea el pueblo, la comunidad, menos abstracciones utiliza, los pueblos mÃs primitivos utilizan un pensamiento mÃs conceptual Â¿?

(EXAMEN) **Tipos** de unidades sociales:

- **CategorÃas sociales:** frecuentemente agrupamos a las personas sobre la base de atribuciones compartidas (ejemplo: adolescentes, desempleados, cabezas de familia, camioneros, maestros, gays, lesbianas, profesores universitarios, empresarios,) todos miembros de una misma categorÃa social, tienen una caracterÃstica en comÃn a pesar de que no se conozcan entre ellos, sin embargo, se perciben a sÃ-mismos, son percibidos y tratados por los demÃs como uno.
- **Audiencia:** personas que oyen, los que ven determinado programa de televisiÃ³n, estas personas tampoco se conocen entre sÃ-, no interactÃan entre sÃ-, pero tambiÃ©n tienen una caracterÃstica en comÃn.
- **Multitud:** manifestaciones contra la guerra, personas esperando que abran el banco, personas que estÃn fÃsicamente prÃximas en una situaciÃ³n o momento puntual con el mismo estÃmulo.
- **Un equipo de trabajo, socios:** un grupo pequeÃo de personas que interactÃan regularmente por una actividad, con un propÃsito particular; ejemplo: equipo de deporte, de estudio, empresarial, junta directiva de una empresa, equipo creado para resolver problemas,
- **Familia:** a pesar de que existen muchos tipos de familia, la familia en general, consiste en un conjunto de personas que estÃn unidas o bien por lazos sanguÃneos o por arreglos jurÃdicos y que pudieran compartir una misma residencia.
- **OrganizaciÃ³n formal (instituciones):** formado por un nÃmero considerable de personas que generalmente trabajan juntas en una instituciÃ³n claramente estructurada para los grandes objetivos (Ministerio de EducaciÃ³n, Liga contra el cÃncer, cualquier ONG, empresa,)

(EXAMEN) Con grupo pequeÃo hago referencia a cuando sus miembros son interdependientes, pueden tener la posibilidad de interactuar e influenciarse mutuamente y establecen contacto personal, cara a cara; para constituir un grupo hay que reunir los siguientes **requisitos**:

- Conocerse.
- Tener metas y objetivos comunes
- Tener contacto cara a cara o personal, en decir, interactuar con los demÃs.
- Influenciarse unos a otros.
- Reconocer su pertenencia al grupo.

(EXAMEN) Los grupos tienen o varÃan segÃºn cuatro **dimensiones** (hay que saber que con dimensiÃ³n nos referimos a una realidad, no son puntos de vista, coexisten las dimensiones, nosotros percibimos el mundo en cuatro dimensiones Â¿CuÃntas dimensiones existen segÃºn la TeorÃa de las Cuerdas? 11 dimensiones, es

una de las últimas teorías de física cuántica; pero nosotros sólo nos movemos en cuatro dimensiones, que son las capas sobre las cuales se mueven las personas: yo tengo varias dimensiones en mi comportamiento, me muevo en mi aspecto familiar, profesional, etc.). Estas dimensiones son las siguientes:

- **Tamaño:** el grupo más pequeño lo constituyen dos personas (que tienen metas comunes); muchas investigaciones se realizan en grupos pequeños, entre dos y veinte personas, cuando el grupo aumenta, tiende a convertirse en organizaciones formales, donde puede no existir el conocimiento directo y la interacción entre todos sus miembros; si una organización aumenta (25 – 30 personas) puede que ya no interactúen.
- **Objetivos/metas:** grupo religioso, grupo de trabajo, asociación cultural, asociación deportiva, ONG, si nosotros observamos, todo varía según las metas, las agrupaciones de personas dependen de sus valores, objetivos e intereses.
- **Duración:** hay grupos que se crean y duran poco tiempo (miembros de un jurado: 2–3 horas o unos pocos días) hay otros que permanecen aunque cambien los miembros (una familia permanece generación tras generación aunque mueran algunos miembros, van naciendo otros)
- **Clase de actividad:** las actividades varían de un grupo a otro, algunos grupos se forman para tratar un solo tema (por ejemplo: hablar sobre el horario de clase); hay grupos que se juntan para realizar muchas actividades diferentes (ONG)

Todas estas dimensiones coexisten en un mismo grupo, y hay que ver cómo interactúan unas con otras.

1. ESTRUCTURA GRUPAL

Nos referimos a estructura grupal cuando se adapta o desarrollan determinados modelos de conducta, se dividen las tareas y se adoptan diferentes roles.

1.1. Creencias y valores

Muchas veces las creencias y valores vienen dadas por la homogeneización en el proceso de socialización que determina las características.

¿Qué son **valores**? Ideas de una persona, ¿qué provocan en las personas? Se traducen en determinadas conductas, que son respuestas emocionales ¿qué pasa cuando tienes determinados valores y otro miembro del grupo tiene valores totalmente diferentes? Nos sentimos incómodos; ¿Qué son creencias? Aquello que pensamos que es cierto, de lo que nosotros estamos convencidos

Creencias: se define como una convicción y los valores son creencias, convicciones que nos determinamos como muy importantes, son también ideales que provocan respuestas emocionales favorables o desfavorables en los individuos, si creemos firmemente en ellos, nos vamos a sentir molestos cuando no son compartidos por otras personas con las que nos relacionamos.

¿Cómo y dónde adquirimos nuestras creencias y valores? En la familia, escuela, amigos, televisión, aprendemos a través de la imitación (**Bandura**)

Hay cierta homogenización en el proceso de socialización, compartimos valores, hemos pasado todos por un proceso de socialización que, hasta cierto punto, compartimos valores. La sociedad está cambiando mucho debido a las liberaciones.

1.2. Normas

Recordando el día anterior cuando hablamos de **normas sociales**, formales e informales: cumplimos las normas para establecer orden y estabilidad y también no sirve para controlar el mundo, para poder predecir

la conducta de los demás. Las normas no formales vienen de tradiciones y costumbres que regulan nuestro comportamiento, sin estar escritas. La función esencial de estas normas es para mantener el orden y predecir el comportamiento de los demás, además del control de la situación.

1.3. Roles y status.

La distribución de **roles** no es más que la división del trabajo en un equipo, los roles están muy vinculados con las normas, porque determinados roles le corresponden determinadas normas de conducta. Tenemos que tener en cuenta una cosa: nosotros desempeñamos diferentes roles en nuestra vida diaria: estudiantes, hijo, amigo, pareja, La persona es un ser integral, integramos todos los roles, por ejemplo, si nos deja la pareja, influye en nuestro día de trabajo: nos sentimos tristes, estamos más torpes,

La estructura de un equipo para que funcione tiene que coincidir en valores (creencias), normas y estatus.

Los roles y las normas están estrechamente unidos, interrelacionados. Cuando alguien con un determinado rol no cumple con sus normas, puede haber conflicto o no: si un profesor no ejerce como tal, es decir, no cumple con las normas ¿qué pasa? Desgraciadamente no pasa nada, nos quedamos impasibles, aguantamos la situación, ¿por qué? Porque el profesor ejerce un rol superior y tenemos miedo a las represalias (castigo, suspenso,) Existe una sobreprotección por parte de las instituciones hacia el profesorado sin tener en cuenta al alumnado.

Un problema que existe es el de los funcionarios, es decir, tienen mucha seguridad porque nadie les puede quitar de sus puestos, como consecuencia, pierden la motivación, por ellos deberíamos haber controles de calidad.

Actuamos por modelación, por imitación, los valores no se transmiten de forma teórica, sino por medio del comportamiento, las actitudes.

Todos los roles tienen determinadas ciertas normas. Los roles se definen como la repartición de funciones.

El **estatus** es la reputación social o rango dentro del grupo, generalmente también está relacionado con los roles, en una empresa ¿quién tiene más rango? El dueño, el directo ¿y menos rango? El limpiador.

La problemática mayor que puede surgir es cuando se reparta el trabajo (**Teoría de las expectativas**) cuando los miembros de un grupo se reúnen por primera vez para cumplir una meta o realizar un trabajo con determinados objetivos comunes, tratan de calcular o valorar las habilidades y conocimientos de cada persona que puedan contribuir a la consecución de las metas; en este primer momento, estas valoraciones están basadas en el estatus de cada persona, aquí entran en juego los prejuicios sociales (ejemplo: en un jurado, se manda una carta a doce personas de las cuales cuatro tienen más experiencia en relacionarse con otras personas y se encuentran: Mohamed, empresario español descendiente de árabes; Mariana Sánchez: profesora de instituto que ha escrito tres libros sobre la inmigración; Antonio Díaz, trabaja en una empresa constructora; y el doctor Jiménez de la Cámara, hombre mayor, ginecólogo, muy conocido por su campo de conocimiento. ¿A quién elegimos de coordinador? Seguramente al ginecólogo ¿por qué? Porque hay una mujer, además maestra, Mohamed es moro y Antonio es un trabajador normal, ¿por qué al doctor? Porque es médico y además una persona mayor, seguramente también sea rico). Sobre las características difusas de estatus (asignación de roles) están basadas en los atributos generales de las personas como pueden ser: edad, sexo, etnicidad, riqueza, asociamos a la gente rica con una serie de características.

Asignamos roles basados en las características difusas de estatus, nosotros tenemos una percepción de cómo se debe desempeñar el rol asignado, pero a su vez, la persona que desempeña el rol, sabe como se

tiene que comportar y cuando no coincide con la forma que nosotros pensamos que tiene que desempeñarse, se puede producir un conflicto de roles: cuando nosotros consideramos que no cumple con su rol como deber-á.

2. LA INTERDEPENDENCIA GRUPAL

Los factores de interdependencia en el grupo son los siguientes:

2.1. Comunicación

La comunicación es esencial para la actividad del grupo, tanto que en reuniones formales como en las conversaciones internas de los miembros del grupo.

En un grupo, generalmente hay un par de personas que llevan el peso de la comunicación (hablamos de un grupo de unas ocho personas) dos de ellas contribuyen con el 60%, una con el 14% y el resto (5) con el 26% aproximadamente. Hay grupos en los que todos conversan y participan.

Se han hecho muchos estudios sobre las redes de comunicación, aquí nos interesa dos tipos de comunicación: comunicación centralizada y comunicación descentralizada. Estos modelos de comunicación afectan a: la moral, la cohesión, la productividad, la eficiencia en la resolución de problemas, la interacción de los miembros al grupo y el liderazgo.

Mientras más libertad tengan los miembros del equipo para hablar entre ellos, se sentirán más satisfechos. Las personas se sienten mucho mejor cuando el modelo de comunicación es descentralizado.

Una vez establecido un modelo de comunicación, es muy difícil cambiarlo.

Ejemplo: cuando entramos en un nuevo grupo ¿cómo nos sentimos? Pequeños, perdidos. ¿Quién es la persona que nos coordina? ¿A quien le vamos a preguntar? ¿A quien dirija el grupo ¿por qué? Porque pensamos que como lo dirige, sabe lo que tenemos que hacer. Desde estos primeros momentos, estamos estableciendo un tipo de comunicación centralizada.

Cuando un grupo comienza a trabajar, lo primero que establece es una estructura de comunicación que suele ser centralizada, una vez establecida la estructura, es difícil cambiarla, las personas se resisten a ello.

EXAMEN Las redes de comunicación centralizada facilitan el liderazgo y aceleran la organización del grupo, pero dificultan o inhiben resolver problemas concretos y repercute negativamente en la satisfacción de los miembros del grupo.

Las redes de comunicación descentralizada demoran más el estructurarse y hacen más complejo el liderazgo y más lenta la organización del grupo, pero ayuda a resolver problemas complejos, aumenta la satisfacción de los miembros del equipo y aumenta la cohesión grupal.

2.2. Cohesión

La cohesión grupal:

- Atracción interpersonal.
- Motivación influenciada por las metas instrumentales.
- La satisfacción y la moral.
- La forma de resolver los conflictos.
- Las fuerzas negativas.

La cohesi3n grupal se refiere a las fuerzas positivas y negativas que hacen que los miembros se mantengan en el grupo. La cohesi3n es una caracter3stica del grupo como un todo basado en la combinaci3n de los cinco puntos citados.

La **atracci3n interpersonal** es una fuerza clave para aumentar la cohesi3n. ¿cuál es el aspecto b3sico de la atracci3n interpersonal? ¿Qu3 es esencial para determinar la atracci3n interpersonal? La conexi3n, el coincidir en aspectos fundamentales: mismos valores y creencias, misma m3sica. Similitud es el aspecto clave de la atracci3n interpersonal, nos gusta estar con una persona parecida a nosotros.

La otra fuerza clave es la **motivaci3n de las personas** para mantenerse en el grupo por las metas instrumentales. Todos los grupos tienen unas metas, pero puede ser que las metas del grupo no coincidan con las del individuo. Cuando nuestros objetivos y los del grupo coinciden es un factor motivador.

Los objetivos del grupo pueden ser ganar un salario, es decir, al conseguir los objetivos, conseguimos una recompensa. El problema que debemos incluir en la motivaci3n es la eficiencia para conseguir los objetivos; cuando estamos fuertemente motivados pero el grupo fracasa en las metas, nos vamos a separar del grupo, es decir, la motivaci3n no s3lo est3 determinada por las metas, sino tambi3n por la consecuci3n de las mismas.

La motivaci3n de las personas est3 influenciada por las metas instrumentales del grupo y la eficacia para alcanza los objetivos y las metas propuestas.

Cuando pertenecemos a un grupo como un medio de obtener un fin, como por ejemplo ganar un salario, ganar en cualquier deporte, trabajar por una causa que nos valga la pena, nuestra atracci3n por el grupo depender3 de la conexi3n que existe entre nuestros objetivos y los objetivos del grupo.

Los flechazos suceden porque sube la adrenalina y est3 relaci3n puede durar como mucho tres a4os, porque cuando pasa la pasi3n empiezas a sacar defectos (el amor que m3s dura es el que empieza en una amistad).

Con respecto a **la satisfacci3n y la moral** de un grupo, cuando trabajamos en un equipo y 3ste se lo toma todo a broma, sin seriedad, es que no tiene moral y nos produce rechazo.

Cuando no existe conflicto, todos pueden hablar y opinar, intercambian informaci3n, eso produce una gran satisfacci3n. Cuando un grupo trabaja en armon3a, generalmente es que tiene la moral alta.

Los grupos se unen para lograr un objetivo y 3ste s3lo se consigue si las personas trabajan, adem3s esto produce un sentimiento de satisfacci3n.

Lo que puede ser moral para uno, puede no serlo para otro ¿por qu3? Porque nos hemos socializado en diferentes generaciones.

No hay cosa que provoque m3s insatisfacci3n que la ambigüedad de roles, en este caso, somos totalmente vulnerables, cuando no tenemos la tarea definida, nos sentimos indefensos y esto nos hace vulnerables ya que no tenemos definido el rol que debemos desempeñar.

¿Por qu3 hay relajamiento moral? ¿por qu3 hay inasistencia? ¿por qu3 la gente no asiste sistem3ticamente a clase? Tienen un deber y ellos van a satisfacer su yo, ¿para que voy si me aburro o estoy mejor durmiendo? Prefieren dormir ya que pueden conseguir los apuntes de un compaero, hay que pensar en su ego3mo, tienen un deber y lo incumplen por satisfacerse, se est3 engañando a los padres, no cumplen con sus deberes y se recostan en la moral de los que vienen.

En todos los equipos hay problemas, y el darle solución es muy importante. Hay seis formas de **resolver los conflictos**:

- **Imposición**: cuando un subgrupo impone sus criterios en defensa de sus propios intereses frente a los de los demás. Esto se da básicamente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que utilizan el método autocrático, de imposición. Puede suceder incluso en un colegio en el que el director imponga sus criterios sin contar con los demás.
- **Expulsión**: la persona que entra en conflicto es expulsada del grupo. En los colegios no lo pueden hacer, pero sí que los pueden marginar, que es lo que hacen o incluso acosarlos. En las PYMES, el dueño sí que tiene potestad y el trabajador pertenece a sindicatos que le defiende.
- **Pasividad o la inacción**: una de las partes o las dos partes que están en conflicto y no hacen nada para resolverlo. El conflicto: no hacer nada. Piensan que no viendo el conflicto, resisten, pero el conflicto se mantiene latente y se mantiene presente constantemente.
- **Inconsistencia o ser muy flojo**: una de las partes, para no buscarse problemas, abandona su puesto.
- **Compromiso, consenso, negociación**: aquí las personas en conflicto van negociando, cediendo hasta un punto medio, donde ambas partes se encuentren satisfechas.
- **Resolución del problema**: las partes en conflicto localizan la fuente del problema y se llega, por acuerdo mutuo, a la solución del conflicto.

Las cuatro primeras soluciones producen insatisfacción, tienen muchas repercusiones negativas. La quinta (compromiso) puede ser viable si la solución del conflicto es lógica y aceptable para todos los involucrados. La sexta es la que obtiene los mejores resultados puesto que lleva a la solución real de las diferencias.

La cohesión social también se ve afectada por las **fuerzas negativas** que inhiben a sus miembros a salir del grupo, aún cuando se sientan insatisfechos, algunas veces las personas permanecen en un grupo porque su salida es costosa o porque no existe ninguna alternativa.

2.3. **Conformismo.**

Mientras más atracción o más alta sea la cohesión con el grupo, más temor tenemos a que el grupo nos rechace, más susceptibles somos de ser influenciados por el grupo y de conformarnos a las normas del grupo.

Primero vamos a ver dos acepciones del conformismo, las dos tienen una parte de verdad: todos somos conformistas, todas las personas nos conformamos y cumplimos las normas sociales (tanto formales como informales) y nos conformamos porque lo hacemos de forma inconsciente, las cumplimos para establecer el orden y tener la posibilidad de predecir. La otra acepción es que aceptamos cualquier opinión porque la gente nos cae bien, que pueden estar basadas en creencias, incluso decimos que pensamos que los conformistas son borregos que aceptan todo.

Vamos a ver el conformismo como la presión que puede ejercer el grupo para que se conforme con determinadas creencias, ordenes. Muchas veces, aceptamos lo que dicen los demás por varias razones:

- Aceptamos la opinión de los demás ante el carácter ambiguo de la tarea a realizar.
- El grado de atracción entre los miembros aumenta el conformismo. Esto se debe a que nosotros no queremos ser rechazados.
- Cuando el conformismo aumenta en la misma medida en que aumenta la unanimidad (**Asch** hizo un experimento para demostrar que las personas se conforman más cuando aumenta la unanimidad. En un cartón, con dos líneas, una más larga que la otra, se pusieron todos de acuerdo menos uno, cuando se pasaron la tabla, todos coincidían en que las líneas eran iguales, incluso el que no estaba compinchado y veía con claridad que una era más larga que la otra)

- El inconformismo se correlaciona con la inteligencia: cuanto más inteligente es la persona, menos se conforma porque más criterios propios tiene.

La inconformidad se produce también cuando el sujeto confía en su experiencia en la materia, muestra un status social elevado, no le gusta, no respeta la fuente de influencia o adopta una postura uniforme de no conformidad desde el principio.

2.4. Competencia y cooperación.

En un equipo para que se trabaje bien, hay que exigir cooperación. Hay cinco factores que inciden en el comportamiento humano, independientemente de lo que nosotros nos pensamos que somos:

- Estructura de recompensa que se aplique en cada situación.
- Valores culturales que existen, cooperativos o competitivos.
- Las diferencias individuales (con relación a la cooperación)
- La comunicación entre los miembros del grupo.
- Los efectos de la reciprocidad.

Existen cuatro tipos diferentes de **estructuras de recompensa**:

- La competitiva.
- La cooperativa.
- La individualista.
- La mixta.

La estructura competitiva para que se de, tiene que ganar una persona (obtener la recompensa) y perder otra, en este caso, la persona que desea obtener la recompensa tienen que ser la mejor, se premia al mejor resultado que tenga. Ejemplo: en una oposición, mejor nota es el que obtiene la plaza.

En la estructura cooperativa, para obtener la recompensa es necesario el trabajo coordinado y eficiente del grupo, cada uno de los miembros debe trabajar y rendir al máximo, en esta situación, los individuos que desean la recompensa, darán lo mejor de ellos para cooperar y lo que le pase a uno, afecta a los demás (por ejemplo: en un equipo de fútbol trabajan de forma cooperativa, lo que hace uno, repercute en los demás; un equipo de científicos, si alguien ofrece una información incorrecta, puede echar a perder el trabajo del resto de los científicos).

Según la estructura individualista, los resultados de una persona no tienen impacto sobre los demás miembros del grupo, es decir, los resultados de los individuos que forman parte del grupo, son independientes unos de otros, no afectan a los demás. Lo que le pasa a una persona, no impacta al otro (ejemplo: la nota que uno saca en la clase, no repercute en los demás).

La estructura mixta es la que generalmente se produce, frecuentemente las estructuras de competencia y cooperación no se mezclan, las situaciones en la vida real son confusas, las personas pueden elegir entre cooperar o competir, como resultado del proceso de socialización.

Con respecto a los **valores culturales que existen**, hay culturas esencialmente cooperativas y otras esencialmente competitivas. Cabe mencionar que las culturas del mundo occidental tienden a ser más competitivas que las del mundo oriental. Pero dentro de las culturas occidentales las hay más competitivas y más cooperativas. Un país esencialmente competitivo es EE.UU., los norteamericanos son extremadamente competitivos ¿cuáles son las raíces de esta competitividad? Todos queremos más de lo que tenemos y una vez logrado lo que queremos, deja de ser un factor de motivación (tenemos una tele que funciona bien, sale otra más nueva y la queremos) el querer más, querer mejorar es el motor del

desarrollo. Las necesidades se van incrementando a medida que tenemos más (si tenemos un sueldo de 600€ nos lo gastamos, si es de 2000€ también).

Desde que EE.UU. surge como nación, surge como región capitalista, sobre el s. XVI surge una revuelta campesina en Europa, esa revuelta surgió en Alemania. En Gran Bretaña se producen los cercados de las tierras, aparece por primera vez el capitalismo (1640) que es cuando surgen las raíces de la Revolución Industrial. Los primeros pobladores que van a EE.UU. ya tienen la idea capitalista, un modo de producción feudal que tienen como capitán la Iglesia. Se inicia en EE.UU. con la religión protestante.

En España ¿qué valores existen? ¿valores cooperativos? ¿competitivos? España está en proceso de transición, si algo cuesta cambiar, eso son las creencias y valores a nivel nacional y social, ¿qué es lo que hace que los valores cambien? Desde los años 60 en España, comienza con un crecimiento del PIB muy constante y alto, es un país extremadamente pobre donde, de buenas a primeras, hubo un desarrollo económico que no se correspondía con el desarrollo social, y esto hace que perduren y se mantengan por poco tiempo estos valores.

En Europa se defiende el Estado de Bienestar, va a ser difícil eliminar esto ya que nos quedamos sin sanidad pública. Estos valores están muy enraizados.

Hay que tener en cuenta que estos valores repercuten en el aula ya que son valores sociales, que los niños aprenden antes de entrar en la escuela.

Las personas responden, en gran medida a los valores culturales de la nación en la que han sido socializados.

Hay experimentos con niños en EE.UU.: niños de un colegio con un status social indígena, unos mexicanos y otros norteamericanos. Tienen que jugar de forma cooperativa, los mexicanos lo hicieron bien el 80%, en cambio, los norteamericanos sólo en un 2%. Después se hizo con tres grupos, unos mexicanos, otros norteamericanos y otros norteamericanos de padres mexicanos, los dos primeros grupos obtuvieron los mismos resultados, mientras que el tercer grupo, niños norteamericanos de padres mexicanos, lo habían conseguido en un 28%, esto quiere decir que la socialización norteamericana les estaba dando unos valores más competitivos, es lo que se llama transición de culturas.

Las personas de los pueblos son más cooperativas que las de las ciudades. Las personas de clase social media – alta son más competitivas que los pobres.

Se correlacionan los valores con la autoestima de las personas, se ha demostrado que cuanto más se ajustan a los valores culturales, más alta se tiene la autoestima (cuando alguien no se ajusta a los valores, la llamamos egoísta, y esto le puede hacer sentir mal; en EE.UU. cuanto más competitiva es una persona, más alta tiene la autoestima)

EXAMEN Con respecto a las **diferencias individuales**, cada persona tiene una orientación estratégica para interactuar con otras personas, predomina una orientación: hay personas que son cooperadores, (cooperadores son las personas que se preocupan por maximizar las recompensas, para ellas y para sus compañeros de equipo), competidores (se preocupa por maximizar sus propias ganancias o beneficios con relación a sus compañeros, es decir, desean ser mejores que sus compañeros) y los individualistas (están orientados a maximizar sus beneficios sin importar los beneficios o fracasos de los demás).

Estas estrategias individuales tienen un impacto en la conducta inicial que puede llevar a que predominen esas estrategias cuando entre en acción la **ley de la reciprocidad**. ¿Qué queremos decir con esto? Que si empezamos a interactuar con una persona, y esa persona te ayuda y te da información, te va a costar mucho trabajo guardar información: si te quieren, vas a querer, si te odian, vas a odiar, esto es la reciprocidad. Si en algún caso no funciona la reciprocidad, es cuando se percibe intencionalidad, nosotros respondemos de

forma similar, si no percibimos intencionalidad, aún cuando percibamos daño, no respondemos (si alguien nos pisa en el autobús de forma involuntaria, no pasa nada, pero si lo hace intencionadamente, se lo devolvemos).

El factor más importante para la cooperación o para eliminar la competencia y para mejorar el trabajo es la **comunicación entre el grupo**, cuanto más comunicación haya, más posibilidades hay para que cuenten sus problemas, se comuniquen libremente y puedan dedicar incluso tiempo a problemas personales, cuando hay confianza, las personas hablan libremente, se desinhiben y se abren más y más posibilidades hay de cooperar entre personas.

Hay que destacar el concepto de **dilemas sociales**, que están presentes en todas las sociedades. Se producen en una situación en donde un beneficio individual a corto plazo va en detrimento a largo plazo de toda la sociedad o la comunidad. Un dilema social que existe y que logra una satisfacción inmediata: llenar la piscina sin tener en cuenta que más tarde, hubo una gran sequía, a corto plazo fue satisfactorio pero luego llega la sequía. Lo mismo ocurre con el petróleo, este uso del recurso tan brutal hará que, posiblemente, se corten las fuentes de distribución; habrá que cortar ya el consumo para tener reservas.

Un dilema social que se está produciendo es el poco desarrollo y las pocas inversiones que se desarrollan en los países del Tercer Mundo, que está provocando lo que se conoce como el movimiento de la pobreza, que produce las migraciones y tiene repercusiones directas en el aula en la que vamos a trabajar. En Kosovo, las migraciones de los albaneses hizo que llegaran a ser mayoría, de ahí surgió la guerra entre albanos – kosovares y serbios, tenemos que llegar a integrar a los hijos de inmigrantes para que se perciban como españoles, que se identifiquen como españoles y que no prevalezca su identidad de origen.

–TEMA 4– LA TOMA DE DECISIONES EN GRUPO

1. DECISIONES INDIVIDUALES Y GRUPALES.

¿Qué decisiones son más acertadas? ¿Las que se toman en grupo o individualmente? incluso las decisiones que se toman a nivel nacional nos incumbe, pero las más acertadas son las decisiones individuales.

La toma de decisiones en grupo empieza a cobrar interés en la década de los 60. Stoner pensaba que las decisiones en grupo son más acertadas porque hay más cabezas pensando.

2. DECISIONES ARRIESGADAS.

Stoner hizo un experimento para demostrar una hipótesis, lo que lograron fueron los resultados opuestos a la hipótesis, es lo que denominamos **decisiones arriesgadas**, lo que encontramos fue que la toma de decisiones grupal puede reducir el sentimiento de responsabilidad individual y que la influencia ejercida por los miembros del grupo que defienden un mayor riesgo será el factor responsable de que el grupo asumiera las decisiones más arriesgadas. La variable que se observó fue la variable **efecto de discusión**.

En la década de los 60 se produjo un movimiento muy importante (Revolución en París), también se produce la crisis de los misiles (en Cuba) iniciada en la Bahía de Cochinos. Triunfó la revolución, se produce una invasión a Cuba apoyada por los EE.UU.. esto fue un desastre., se tomaban decisiones tremendas y esto fue lo llevó a hacer un experimento con empresarios a Stoner. Les habló sobre crear una empresa de metales ligeros: es interesante hacer inversiones en América Latina porque es muy barato, aunque en España a dar empleo, América Latina hará que se recuperara más rápido la inversión. Los asesores estudiaron bien las posibles inversiones de forma individual, hicieron un proyecto y tomaron una decisión individual. Luego se reunieron en grupo para tomar la decisión grupal, en la reunión hablaron de las ventajas de América Latina y discutieron sobre el tema, terminaron con la decisión de crear la empresa

en América Latina. Esta decisión contrasta con la decisión que tomaron de forma individual, se polariza la toma de decisiones individual y se dirige hacia el riesgo (ya que en América Latina hay muchos golpes de Estado, muchos cambios). Hay que sopesar las ventajas y desventajas.

En investigaciones posteriores se ha demostrado que las decisiones no siempre son arriesgadas, sino que muchas veces dependen de cómo se inicie la discusión, porque si se inicia la discusión hacia el conservadorismo, esta se va a orientar a decisiones conservadoras, si se inicia hacia el riesgo, se va a polarizar hacia el riesgo.

2.1. La polarización grupal.

EXAMEN: El descubrimiento inicial es que la decisión grupal lleva a decisiones más extremas según se inicie la discusión hacia posiciones conservadoras o arriesgadas, se polariza hacia una u otra.

Las tres explicaciones que se dan a este fenómeno de polarización son las siguientes:

- **Argumento persuasivo:** mientras más numerosos, persuasivos y lógicos sean los argumentos a favor de una posición, más dispuestos están los miembros del grupo a adoptar esa posición; sin embargo, los grupos de discusión usualmente no analizan todos los pros y los contras ni presentan todas las posiciones con igual convicción. Generalmente la mayoría de los argumentos tienden a apoyar la posición inicial (efecto de primacía: información impactante al principio).
- **Comparación social y proceso de autopresentación:** constantemente nos estamos autopresentando y comparándonos con los demás, si pensamos que los demás piensan igual que nosotros, haremos propuestas que vayan más allá (preparamos una fiesta: empiezo diciendo algo sencillo, pero si veo que la gente me apoya en lo que digo, voy diciendo cada vez más cosas: coca cola y gusanitos, y tarta, y cava, y juegos,) Cuando los demás están de acuerdo, nos seguimos congratulando.
- **Proceso de identidad social:** cuanto más se analizan las ideas, más se discute, los problemas en el grupo, más comunicación hay y más nos identificamos con el grupo, esto lleva a que los miembros se desvíen de sus ideas hacia lo que piensan que son ideas del grupo, que generalmente lo percibimos como individuos son las posiciones más extremas, nos conformamos con lo que nosotros percibimos como decisión grupal y así aceptamos las posiciones más extremas. Más que percibir la opinión del grupo, los miembros perciben las más extremas pensando que son las del grupo y se desvían de las suyas propias. Esto se hace porque no queremos ser rechazados.

2.2. El pensamiento grupal

El pensamiento grupal es una forma extrema de polarización.

Se produce el proceso de toma de decisión cuando un grupo altamente cohesionado o con una mentalidad parecida, se encuentra tan condicionado por la búsqueda de consenso que deteriora su percepción de la realidad.

(Caso Challenge: primera nave espacial que explotó, ¿qué pasó? Un grupo de especialistas de la NASA (son prácticamente genios) se reunieron y todos estaban de acuerdo en que estaba todo correcto, como todos eran genios, nadie contradijo lo que decían ni intervenía con una opinión diferente, cuando se hizo la investigación, recibieron un informe de un ingeniero joven que había encontrado un fallo en el cierre, subvaloraban tanto la opinión de los demás, eran tan prepotentes que no hicieron caso, más tarde se confirmó que el fallo había sido el cierre).

Hay una gran subvaloración de los análisis de una persona de fuera del grupo o nueva. EXAMEN. El que estudia el fenómeno del pensamiento grupal se llama **Irvin Manis**, que plantea que para que se dé el pensamiento grupal se tiene que dar la siguiente **situación**:

- Que exista un alto grado de cohesión en la toma de decisiones.
- Que el grupo esté privado de otras fuentes de información alternativas.
- Que el líder apoye claramente una determinada opción y tenga gran influencia en el grupo (manipulación).

¿Cuáles son los síntomas del pensamiento grupal?

- Ilusión de invulnerabilidad (de que son invulnerables), se manifiesta en un excesivo optimismo y confianza en el éxito de la decisión grupal.
- Existencia de una creencia en el grupo incuestionable de la moralidad y honestidad del grupo.
- Se justifican las decisiones sin que se produzcan reflexiones.
- Se tiene un punto de vista estereotipado del oponente, infravaloración del grupo enemigo (no tiene que ser necesariamente enemigo: opositor)
- Se manifiesta una presión del grupo hacia la conformidad, el grupo rechaza a aquellos miembros que plantean dudas a veces con burla e ironía.
- Autocensura: para evitar el rechazo de los demás miembros, se produce una autocensura, no plantean sus dudas.
- Ilusión de unanimidad: desencadenada por la autocensura y la presión para no romper el consenso. (Después lo verifican con lo de la fotocopia)
- Guardianes mentales: protección por parte de algunos miembros del grupo frente a la información que puede restar efectividad o moralidad al grupo.

Janis planteaba que si el líder sabe que se pueden tomar decisiones, tiene que adoptar las siguientes conductas:

- Tiene que comentar a los miembros del grupo acerca de la existencia del fenómeno del pensamiento grupal, de sus consecuencias y sus causas.
- Tiene que ser imparcial y no asumir ninguna posición, tiene que aprender a escuchar.
- Tiene que pedir a todos los miembros que hagan evaluaciones críticas, tiene que alentar las objeciones y a plantear sus dudas.
- Tiene que asignar a uno o más miembros el papel de abogado del diablo.
- De vez en cuando, debe subdividir al grupo, debe hacer que los subgrupos se reúnan por separado y luego contarlos para ventilar las diferencias.
- Cuando la cuestión tenga que ver con las relaciones con el grupo rival, toma tiempo para investigar todas las señales de advertencia e identificar las posibles acciones del rival.
- Invite a expertos ajenos al grupo a que asistan a las reuniones de forma escalonada y períodos que desafíen los puntos de vista del grupo.

-TEMA 5- LIDERAZGO Y SEGUIDORES

1. LIDERAZGO.

Todos los grupos tienen algún tipo de liderazgo, la atribución central del liderazgo, lo más importante, es la influencia social. ¿Quién es el líder? Dentro de un grupo, el que inicia la acción, da órdenes, media en las disputas, toma decisiones, ofrece apoyo, sirve de modelo y es el que asume las responsabilidades de las actividades del grupo.

1.1. Estructuras del liderazgo.

Cuando se habla de estructura de liderazgo, se hace referencia a los modelos de liderazgo, simultáneamente pueden ser: simples o complejos. También pueden ser liderazgos formales o informales.

Modelo de liderazgo simple asume una función en determinado momento. Algunos grupos tienen una estructura relativamente simple como organizar una fiesta, persona que se nombra para hablar con el profesor por un cambio de horario,

Modelos de liderazgo complejo es el que prima, ¿cuántos líderes tiene el Barça? Muchos: el presidente, Eto'o, Ronaldinho, existen varios líderes. Cuando los grupos se enfrentan a diferentes tareas y se requieren muchos tipos de habilidades, se tiende a tener varios líderes, cada uno es un especialista en alguno de los aspectos de las actividades en grupo. Incluso en determinado momento de estructuras complejas, puede haber estructura simple (todos se ponen de acuerdo para elegir uno).

Simultáneamente a estos modelos, existen líderes formales o informales:

Los líderes formales son los que pertenecen a organizaciones e instituciones reconocidas (escuelas, empresas,) son reconocidos oficialmente.

Los líderes informales son personas que influyen en los demás sin ser reconocido formalmente. Un trabajador puede tener más influencia en el grupo que el propio jefe o líder oficial.

Dentro de grupos complejos, pueden existir estructuras complejas y liderazgos formales o informales, dentro de estructuras simples también pueden existir líderes formales o informales.

¿Cómo surge el liderazgo? ¿A través de quién **vienen** surge el liderazgo? Por ejemplo el director de un centro es designado porque tiene ciertos requisitos (que otros también tienen) pero te elige por enchufe, es decir, por **designación**.

Otra **vienen** es por **elección** de forma democrática como por ejemplo el delegado de clase.

Otra forma es el líder que emerge dentro del grupo (**vienen** **emergente**).

1.2. Características del líder.

Como profesores se pueden distinguir aquellos niños que puedan convertirse en líderes. ¿Quién se observa en la persona para que pueda surgir como líder? El factor más importante es la comunicación: la persona que más tiende a comunicarse con todo el mundo, pero también las personas se preocupan por los demás, que saben desarrollar la comunicación emocional es saber tener empatía. El que más libertad tienen para comunicarse.

1.3. Estilos de liderazgo.

¿Quién se convierte en líder? El liderazgo siempre ha sido un tema de interés. **Carlada** (historiador de mediados del s. XIX que decía que la historia está basada en grandes personalidades) fue el primero en crear una teoría del liderazgo basada en la personalidad.

Hay dos teorías principales para llegar a ser líder:

- Teoría de la personalidad.
- Teoría de las fuerzas situacionales.

También existen diferentes modelos que se ajustan a estilos de liderazgo

- ◆ Teoría de la contingencia.
- ◆ Teoría transaccional.

- ◆ Teoría de la transformación.
- ◆ Teoría de la inteligencia emotiva.

Los **estilos del liderazgo** pueden estar orientados a lo social o a la tarea (actividad del grupo). Un líder debe realizar las dos tareas, pero unos le dan más peso a lo social y otros a la tarea.

Los que le dan el peso a la **tarea** son aquellos que dan opiniones, que suministran información, que hacen sugerencias, que controlan y que organizan al grupo para obtener una meta específica sin darle mucha importancia o, a veces, ignorando los aspectos sociales o problemas personales incluso en las relaciones que pueden haber entre los miembros del propio grupo.

Al líder orientado a lo **social** lo que le interesa es que el grupo funcione armónicamente, se preocupa por los sentimientos de las personas, utiliza el sentido del humor para relajar las tensiones, trata de animar a las personas cuando las ve en dificultades que está atravesando por problemas personales y contribuye a mantener la cohesión social.

El líder que tiene éxito combina los dos estilos.

¿Quién tiene tendencia a lo social y quien a la tarea? Las mujeres suelen tener más tendencia a lo social.

Las personas, cuando están trabajando y están enamoradas, están más desatentas, cuando las personas se divorcian, también están más desatentas, sufren estrés en el trabajo. Todo nos afecta (hijo enfermo, divorcio, enamoramiento,) un líder que no tenga en consideración los problemas personales, consigue que el grupo llegue a detestarlo, hay que saber en qué momento tiene que centrarse en la tarea o en lo social.

Esto es lo que se plantea la **Teoría de las fuerzas situacionales**.

Fiedles desarrolla el **modelo de contingencia** en el que plantea que el estilo que debe dominar tiene que estar en dependencia de la situación, para tareas complejas y difíciles, el estilo tiene que estar orientado a la tarea, aunque en tareas sencillas también.

Como término medio hay infinitas situaciones, hay que ver y sopesar las situaciones. La adaptación a las situaciones hace que se de más peso a una que a otra.

En las empresas se debe dar más peso a lo social que a la tarea para que la gente tenga alta la productividad. Dedicar mucho tiempo a la interacción. Se ha comprobado que, efectivamente, hay más producción si se desarrollan y dedican tiempo a las relaciones interpersonales.

Según la **Teoría de la Personalidad** todas las personas tenemos potencialmente las características de un líder. Se ha demostrado que las características de los líderes no son muy diferentes a las de los seguidores.

Las características de personalidad que priman en el líder son las siguientes:

- Los líderes tienden a sobresalir en aquellas habilidades que ayudan al grupo a conseguir sus objetivos. A veces la inteligencia se correlaciona con el liderazgo, pero otras, el liderazgo se correlaciona con la experiencia política, con la fuerza física o con habilidades relevantes que tengan que ver con los objetivos del grupo.
- Los líderes suelen tener habilidades que contribuyen a la interacción grupal. Son generalmente operativos, organizados, coherentes y sensibles. La habilidad que pueda tener la persona de percibir las necesidades del grupo y de ser portavoz de esas necesidades además de luchar por satisfacerla, es

un factor muy importante. Esta última característica aumenta las capacidades de funcionamiento del estilo de liderazgo orientado a lo social.

- **Motivación:** las personas como líderes usualmente desean el reconocimiento de su labor y destacarse, son más ambiciosos que el resto de las personas y son capaces de realizar hazañas y conseguir los objetivos. Son personas que están deseosas de asumir responsabilidades.

Los mensajes emotivos son los que impactan en las personas, nos manipulan con este tipo de mensajes, convencen de que hay que apadrinar a un niño desde la televisión.

Las habilidades que hay que mostrar en una entrevista son sinceridad, seguridad, motivación, nunca mostrar afán lucrativo, ni que se note que intentas convencer de que eres la mejor candidata.

Solo has situaciones o grandes retos a situaciones que fuerzan a hombres ordinarios y formales a enfrentarlos. Esto es, vimos los tres aspectos básicos de la personalidad que hay que tener para convertirse en líder, ¿qué más hace falta para convertirse en líder?

Para que el líder llegue a líder deben estar creadas las situaciones objetivas porque las subjetivas (que también son importantes) ya están creadas:

Estilo transaccional, se puso de moda y está de moda en los momentos actuales, la esencia es la descentralización del poder. Se basa en la interacción y mutua influencia entre líderes y seguidores, los líderes tratan a los miembros del grupo como compañeros. Son más coordinadores que líderes, no se imponen. Ellos mismos son capaces de cambiar sus conductas en correspondencia con las acciones y las actividades del grupo, inspiran confianza. Posibilitan la creatividad y dan nuevas referencias.

Estilo transformacional es un estilo de liderazgo carismático que se basa en la teoría de las grandes personalidades. En muchas empresas se está pensando en la importancia del líder transformacional, este discrepa generalmente con lo establecido en las situaciones vigentes y desea cambiar, es capaz de hacer propuestas de nuevas alternativas con capacidad de convencer a los seguidores. Utiliza medios no convencionales, innovadores, para conseguir el cambio, es una persona capaz de asumir riesgos (Boss, 1980).

Boss planteaba que las diferencias existentes entre líderes transaccionales y transformacionales se encuentran en que el líder carismático tiene la capacidad de cambiar la escala de valores, las actitudes y las creencias de sus seguidores.

No todas las personas son empáticas, esto es una característica principal de la inteligencia emocional

El **poder** está directamente asociado con el liderazgo, ¿existe un líder sin poder? No.

El poder es la capacidad de influir en las personas y en los acontecimientos o actividades de la organización. El poder se va a adquirir en función de la personalidad, de las actividades del líder y de las situaciones. A la decencia del poder estriba en el control, en el control sobre las conductas de los otros (cuando podamos controlar las conductas de los demás, podemos considerar que tenemos poder).

Las **bases** en las cuales se fundamenta el poder de las personas, hay cinco bases de poder cada una de las cuales posee una fuente diferente.

- **Poder personal:** conocido también como poder referente, poder carismático, poder de personalidad. Es la capacidad que tiene el líder para desarrollar seguidores a partir de la fuerza de su personalidad. Tienen lo que se llama magnetismo personal, aire de seguridad, una convicción apasionada en los objetivos, lo cual atrae a los seguidores y éstos le siguen por decisión propia. Las emociones son determinantes, el líder percibe las necesidades de las personas y ofrece éxitos en sus satisfacciones. ¿Quién tiene

esas características? Si tenemos la autoestima alta, es más fácil ejercitar este tipo de poder.

- **Poder legítimo:** también llamado poder del puesto o poder oficial, procede de la autoridad superior, esto es, te asignan desde arriba. Es resultado de la cultura de la sociedad que reconoce el derecho de las altas autoridades establecidas a delegar el poder en forma legítima a otras personas, esta es la forma en que a los líderes se les concede poder para controlar recursos y premiar / castigar a los demás. Los individuos aceptamos ese poder por considerarlo necesario para mantener el orden y la estabilidad social, ese poder legítimo que el maestro/a tiene sobre sus alumnos/as, poder de un jefe de departamento sobre sus empleados, incluso el dueño de una empresa o los jueces.
- **Poder de la experiencia:** conocido también como autoridad del conocimiento y procede del conocimiento especializado, se trata del poder que surge de los conocimientos y la información que posee una persona sobre determinadas situaciones complejas. Este poder depende de la educación, de la capacitación y de la experiencia, por lo que es un poder muy importante en nuestras modernas sociedades tecnológicas.
- **Poder de retribución:** que es la capacidad para controlar y proporcionar cosas valiosas para otras personas, la capacidad que tiene la persona para conceder aumentos salariales, ascender a una persona, promover a través de programas. Bajo el control de un líder puede haber retribuciones o estímulos morales, que producen mucha satisfacción y sirve de base a programas de modificación de conductas.
- **Poder coercitivo:** es la capacidad para castigar a las personas, o al menos crear una amenaza percibida por ellos, los administradores, los líderes, supervisores con poder coercitivo pueden poner en peligro la seguridad laboral de un empleado, pueden realizar cambios punitivos (poner horario nocturno). Se sirve del temor, del miedo como factor motivador. Este poder tiene un impacto negativo para el receptor que recibe el castigo.

Estas son las bases, ahora vamos a ver las **fuentes**. Una de las fuentes son las instituciones y la otra son los individuos. El poder de retribución, coercitivo y legítimo tiene como fuente las instituciones. El poder de la experiencia y el personal reside en el individuo.

Estas cinco bases del poder coexisten, se pueden utilizar varios poderes a la vez, depende de la situación, se mezclan (el poder del Papa).

Los seguidores tienen tres **formas de reaccionar** ante las cinco bases del poder:

- **Resistencia:** las personas pueden resistirse a la iniciativa del líder, especialmente si el poder coercitivo se usa sistemáticamente, sin causa aparente o con arrogancia.
- **Cumplimiento:** se pueden cumplir los deseos del líder, satisfaciendo las expectativas mínimas pero absteniéndose de ofrecer esfuerzo extra, se da, básicamente, en el poder legítimo.
- **Compromiso,** que consiste en la entrega entusiasta de energía y talento para satisfacer las actitudes del líder; los poderes personales y el de la experiencia son los más proclives a producir la respuesta de compromiso, aunque también el poder legítimo y de retribución puede funcionar adecuadamente en ciertas condiciones.

Existen también cinco **reglas para incrementar el poder:**

- Tienen que adquirir un papel central en el flujo del trabajo, ¿cómo se obtiene ese papel?:
- Obteniendo información que se filtre a través de usted.
- Expandir las redes de comunicación.
- Incrementar su actividad, asumir responsabilidades y tener un sentido crítico constructivo en la organización.
- Incrementa la discreción personal (no cotillear) y la flexibilidad de su trabajo:
- Eliminando las rutinas diarias.
- Aumentando la variedad de tareas.
- Involucrándose en proyectos nuevos.
- Participando en el proceso de toma de decisiones desde los primeros momentos.

- Siendo autocrático al juzgar el éxito de tu trabajo porque siempre se puede dar más.
- Evitar la ambigüedad en la descripción de su trabajo: no se puede permitir la ambigüedad de roles.
- Realizar cursos avanzados de entretenimiento.
- Involucrarse en las asociaciones profesionales.
- Tener criterios propios.
- Aumentar la visibilidad de su desempeño laboral, ¿cómo?
- Expandiendo los contactos con especialistas experimentados.
- Presentando trabajos por escrito, difundiéndolos y participando en la solución de problemas.
- Incrementar la relevancia de sus tareas en la organización, convirtiéndose en coordinador interno o representante externo, suministrando servicios e información a otras unidades.

Si queremos incrementar la fuente de individualidad (poder personal), hacerlo más sólido, tenemos que tener en cuenta la experiencia y los conocimientos. La experiencia se adquiere trabajando en lo que aparezca, no podemos ser selectivos cuando empezamos, y ser competentes: no dejar de estudiar nunca, tenemos que buscar información sobre nuestra profesión. Información es poder.

Hay otras tres características personales importantes:

- Convertirnos en centro de referencia, con conocimiento e información.
- Atractivo personal.
- Esfuerzo, tenemos que demostrar que trabajamos duro y con dedicación, sin afán de lucro.

Otro punto importante para ser líder es nuestro atractivo, subimos la autoestima. La esencia de la atracción es la similitud (en religión, ideología, clase social, oficio, físicamente,)

2. SEGUIDORES.

Cuando hablamos de seguidores, ¿qué es lo que uno piensa? Lo primero que nos viene a la cabeza es que son gente obediente, borregos, este es el estereotipo de seguidor, pero son gente corriente, no hay líder sin seguidores, el éxito del liderazgo de un grupo está en los seguidores.

El mito del liderazgo consiste en ocultar los defectos de los líderes, muchas veces se llega a pensar que son seres muy superiores a los seguidores. El mito del liderazgo se crea, hay equipos de psicólogos que se dedican a crear este mito, son los especialistas en imagen (cómo vestirse, cómo peinarse, cómo gesticular,) en los medios de comunicación se encargan de ocultar los defectos también.

Cuando existe la ocultación y se crece el mito del liderazgo ¿qué es lo que sucede? Que los seguidores se exponen a potenciar abusos, se le acepta cualquier cosa; cuando este mito existe y se ocultan los defectos, los seguidores somos potenciales de los abusos que no consentiríamos a otra persona.

El estereotipo del seguidor es que son borregos. En las universidades son pocos los profesores que interactúan con los estudiantes, hay un modelo autoritario que inhibe el razonamiento de los estudiantes, la participación,

Características y estilos de seguidores

Hay cinco estilos de seguidores:

- **Seguidor ejemplar:** son aquellas personas que se hayan en su mejor momento, en su mejor forma; participan con entusiasmo, inteligencia e independencia en la búsqueda de los objetivos de la empresa, lejos del estereotipo de borrego, están comprometidos, a través de sus decisiones individuales, a procurar que sus objetivos o un sueño personal se convierta en realidad. Sacrifican

recompensas como status, dinero y fama para encontrar su propio sentido de la vida; su objetivo es trabajar con otros cuando corresponda más que competir, terminar la carrera más que disputarse el poder o la reputación, defender las causas justas más que defender aquello que le permita ascender, y preocuparse en medio de la apatía. Ejemplo: cuando un investigador quiere ser un buen profesor, más que estar buscando contactos, se dedican a estudiar, a trabajar, no a las labores burocráticas.

- **Seguidor alienado:** es una persona independiente con ideas propias y crítico. Posee un sano escepticismo que le permite ver las cosas tal y como son. Hace de abogado del diablo. Es la conciencia organizativa de un grupo. Defiende siempre al más débil, cínico, negativo, resentido (rebelde sin causa), testarudo y resulta hostil porque siempre está en contra de todo. ¿Cómo tratar a una persona con estas características? Son personas frustradas que se sienten profundamente dolidas porque no se sienten satisfechos con su trabajo y dirigen su hostilidad hacia el jefe o hacia el sistema. Son personas que rara vez logran cambiar algo y la vida se les antoja injusta. A la larga, provocan el resentimiento del líder. ¿Cómo mejorar? Superan el lado negativo que tienen y tratan de que participen plenamente en la organización, se logra con psicoterapia buscando siempre el lado positivo de su trabajo y tratando de que busquen algo que le atraiga para que conduzcan sus energías hacia esos objetivos o esos aspectos que más le atraigan.
- **Seguidor conformista:** estas personas aceptan y realizan de buena las tareas recomendadas, saben jugar en equipo, confían y se comprometen con el líder o la organización que minimizan los conflictos, no son una amenaza para el líder, son percibidos como sin ideas propias, servil y que gusta de rebajarse a sí mismo. Son personas poco dadas a adoptar y defender orgánicamente una postura, sobretodo, una postura que se desvía de la norma, son enemigos del conflicto y son personas que comprometen sus ideas y necesidades si eso agrada a la organización o al líder. El entorno donde trabajan, refuerza estas características:
 - ♦ Obedecer una orden es más importante que obtener resultados.
 - ♦ Donde existe un fuerte liderazgo centralizado y se castiga al que está en desacuerdo con él.
 - ♦ Se fomenta la uniformidad en conductas y actitudes.

¿Cómo cambiarlo? En sesiones de psicoterapia hay que hacer que el paciente aprenda a evaluar las ideas ajenas y a hacer de abogado del diablo, hay que enseñarles a buscar los errores y fallos de ideas ajenas y obligarlos a que los planteen en público para que se den cuenta que no va a pasarles nada.

- **Seguidor pragmático:** se considera que siempre sabe por donde sopla el viento (oportunista), sabe utilizar el sistema para obtener resultados; aprecian las cosas en su justo valor; siempre buscan una posición intermedia; los perciben como que juegan a la política, que negocia para maximizar sus propios intereses; detesta el riesgo y es proclive a cubrirse las espaldas; es un burócrata que se fija en la letra del reglamento y no en el espíritu del contenido (más en la forma que en contenidos). Considera que el clima del equipo es impersonal entre jefes y empleados; que hay muchos rumores constantes: las personas del equipo no se fían en él ni en sus motivaciones porque siempre está entre dos aguas. Lo peor de estos seguidores es que siempre se mantienen a flote. No se dedican a trabajar sino al chismorreio, pero lo hacen deliberadamente y saben que funciona; cambian los jefes pero siempre están ellos en el cuerpo. Por lo tanto, si son conscientes de que esta conducta les funciona, es muy difícil que la cambien.
- **Seguidor pasivo:** confía en el juicio, en los criterios y las ideas del líder, actúa solo cuando el jefe da instrucciones y deja que las personas que cobran por hacer un trabajo se ocupen de los quebraderos de cabeza. Los demás lo perciben como una persona que no se involucra, que no cumple con su parte, que requiere una desmesurada cantidad de supervisión en relación a su aporte y que sigue a la masa sin plantearse lo que hace. Esta persona actúa así porque considera que al líder no le interesan para nada sus ideas, que el líder va a hacer siempre lo que le da la gana y su esfuerzo y contribución no le lleva a nada. ¿Cómo ayudar? Hay que incrementar la autoestima, son gente deprimida que incluso requieren de fármacos (si es así hay que enviarlo a un psiquiatra) si no tiene síntomas de depresión, hay que darle ánimo.

PARA EL LIDERAZGO: 36 IDEAS

- Desarrollar un pensamiento pragmático.
- Demostrar buenos modales y verdadero respeto por los demás.
- Conocer de las normas imperantes.
- Atender a los detalles.
- Desarrollar una clara idea sobre la autoridad y la responsabilidad.
- Alcanzar un buen nivel de educación y cultura.
- Dar el ejemplo.
- Adoptar una postura crítica consigo mismo.
- Mantener el orden y la disciplina.
- Desarrollar una visión hacia el futuro y las consecuencias de nuestros actos.
- Acostumbrarse a la persistencia y tenacidad.
- Ser benevolentes.
- Pensar en términos no convencionales.
- Desarrollar un espíritu antiburocrático.
- Aprovechar el entorno y las oportunidades.
- Alcanzar un alto sentido del honor y credibilidad.
- Desarrollar la capacidad para organizar grupo.
- Desarrollar la capacidad para crear y ensalzar tradiciones y símbolos grupales.
- Ser capaces de escuchar a los demás.
- Desarrollar la capacidad de colocar cada problema en su dimensión apropiada.
- Demostrar habilidad para negociar.
- Obtener el entendimiento y conocimiento sobre las organizaciones en general.
- Desarrollar la iniciativa personal.
- Escuchar consejos de otros.
- Crear o proponerse un objetivo.
- Entender el asistencialismo.
- Evitar los rumores.
- Adoptar una metodología científica.
- No asumir que la culpa es de otros.
- Generar un proyecto o estrategia a largo plazo para su organización.
- No acostumbrarse a vivir siempre con medidas de emergencia.
- Considerar al liderazgo como una ciencia.
- No ceder poder.
- No subestimar ni a su gente ni a usted mismo.
- Apelar a la autodisciplina más que a la disciplina por imposición.
- Transformar todas las situaciones en oportunidades.

–TEMA 6– PROCESO GRUPAL

1. EL ESTUDIO DEL DESARROLLO DEL GRUPO EN PSICOLOGÍA SOCIAL.

2. EL MODELO DE INTEGRACIÓN DE SUSAN WHEELAN.

2.1. Estadio 1: Dependencia e Inclusión.

En los primeros momentos de un equipo de trabajo existe una dependencia de los miembros hacia el líder designado. Cuando las personas entran en un equipo de trabajo están ansiosos, tensos, a la defensiva porque se están enfrentando a una situación nueva muy ambigua. Como las personas que integran este equipo de trabajo no se conocen entre sí, como todos están en la misma situación, la única persona capaz de darnos información y disminuir la ansiedad y darnos orientaciones, eliminar el estado de ambigüedad es el

lÃ-der. Vamos a pregunta quÃ© vamos a hacer y se convierte en el centro de nuestra actividad. Se establece, en ese primer momento, redes de comunicaciÃ³n centralizada. Pensamos que el lÃ-der es competente, que tiene claros los objetivos, por lo tanto, estamos ansiosos por complacer al lÃ-der, simultÃ¡neamente estamos tanteando el terreno, conociendo a los demÃ¡s compaÃ±eros y no queremos ser rechazados. De ahÃ- es que se denomine estadio de dependencia del lÃ-der e inclusiÃ³n en el grupo.

Para no ser rechazados, nos encontramos, en este momento, con que no hay personas con conductas independientes porque tener una conducta desviante, en esta primera etapa, tiene un precio altÃ-simo, desorbitante. En esta etapa tenemos una posiciÃ³n defensiva marcada por actuaciones polÃ-ticas y en muchos casos, desconfianza.

Los objetivos, en esta primera etapa, se aceptan sin discutirlos, que nadie los cuestiona, se reparten los roles y las tareas en base a las caracterÃsticas difusas de estatus y no a los conocimientos y capacidades reales de cada persona. En relaciÃ³n con el lÃ-der, todo el mundo tiene que percibirlo como una persona todo amor y conocimiento. Esto se hace por la necesidad que tenemos de reducir la ansiedad. Con el tiempo se llega al Estadio 2.

2.2. Estadio 2: Conflicto.

Las personas empiezan a conocerse, nos empezamos a cuestionar al lÃ-der. Esta etapa se caracteriza por las discrepancias y conflictos que existen entre el lÃ-der y los seguidores, este conflicto es esencial para el desarrollo de la cohesiÃ³n grupal, tambiÃ©n es la forma de delimitar Ãreas de intereses y favores comunes, las tensiones provocadas por los conflictos nos brinda la posibilidad de aclarar las fronteras psicolÃgicas. Se empiezan a crear normas en el grupo y empieza a haber choque de intereses, hay grupos que nunca superan esta etapa y siempre se mantiene, no desarrolla: no hay productividad.

Â¿Por quÃ© sucede esto? Toda esta lucha es un intento, por parte del grupo, para definirse y empezar a delinear la estructura del grupo (estructura del grupo: normas, roles y estatus). Quieren definir quÃ© trabajo va a realizar cada uno, porque se cuestionan la funciÃ³n y estatus de cada uno y por eso se producen estos conflictos. Si el grupo supera estos conflictos, tiene que descentralizar la figura del lÃ-der, hay que hacerlo en este momento. Solo si se supera esta etapa, se puede llegar a la siguiente.

2.3. Estadio 3: Confianza y estructura.

Roles y estatus. En esta etapa hay una redistribuciÃ³n de roles en funciÃ³n de conocimiento y habilidades de cada una de las personas para conseguir los objetivos o metas; se van a consolidar las conductas del grupo, las normas y las personas ya van a comunicarse con mucha mÃ¡s libertad, ya la comunicaciÃ³n es descentralizada, discuten entre ellos.

En este estadio el grupo se estÃ¡ autoenseÃ±ando, en todos los estadios el grupo trabaja, sin embargo, la tensiÃ³n en la estructura (normas, roles y estatus) que se produce en este estadio va a aumentar significativamente la capacidad del grupo para trabajar de forma eficiente y con alta productividad.

2.4. Estadio 4: Trabajo y finalizaciÃ³n.

Una vez establecidos los objetivos de la estructura, se comienza a trabajar, se comunica libremente, se tiene que tener presente el factor tiempo, es importante saber que los grupos mÃ¡s productivos son aquellos que le dedican mÃ¡s del 60% del tiempo a las relaciones interpersonales, Â¿quÃ© significa? Que se preocupan para que las personas se sientan bien en el trabajo, porque las personas son seres integrales, no mÃ¡quinas.

Otro factor a tener en cuenta en el trabajo es que el grupo debe tener la posibilidad de utilizar los recursos disponibles, incluyendo la informaciÃ³n de la experiencia de los expertos y los demÃ¡s materiales. Toda la

información tiene que ser compartida, en este caso no es una fuente de poder.

Con respecto a la finalización, todos los trabajos terminan, hay que cerrar. Cuando se hace una evaluación final de un trabajo, sirve para enseñarnos y darnos experiencia, muchas veces surgen conflictos en esta finalización. La estructura del grupo desaparece a no ser que haya continuidad o entren nuevos miembros, cosa que altera la estructura. Lo principal es que si se hace una buena evaluación, habrá retroalimentación.

-TEMA 7- LAS RELACIONES INTERGRUPALES

1. ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN.

Los estereotipos, prejuicios y discriminación, siempre están presentes en las relaciones intergrupales. El mero hecho de pertenecer a un grupo, te hace ser prejuicioso.

Allport escribió un libro titulado La naturaleza del prejuicio, en la década de los 50 habló de los **cinco grados de acción negativa del prejuicio**:

- Primer grado, el más generalizado y el que menos daño causa es hablar mal, hablamos al de alguien cuando estamos en confianza con otras personas que piensan igual que nosotros, hay personas que no van más allá del hecho de hablar mal, tenemos frases que no pasan de ser frases, pero ya son prejuicios (estos negros huelen mal todos los hombres son iguales).
- Segundo grado es evitar el contacto con la otra persona, mantener una distancia social, es decir, lo saludo pero no quiero confianza, esto lo hacemos incluso de forma inconsciente.
- Tercer grado es la discriminación, aquí la persona ya lleva el prejuicio a la práctica. Hay infinidad de formas de discriminar, que puede ser de forma muy sutil, por ejemplo: no dar a un préstamo a un gitano, no alquilar el piso a negros.
- El cuarto grado es el ataque físico, los skin heads atacan a los mendigos, los cabezas rapadas son personas frustradas y esta frustración les lleva a la violencia.
- El quinto y último grado es el exterminio, esto lo hemos visto en Sarajevo, masacre de los Balcanes, los turcos mataron en una sola noche en Alemania a más de 1.000.000 de personas, la limpieza étnica que hubo en Sarajevo también la tuvimos en España con la expulsión de los moros y la Santa Inquisición, luchas de Islamistas contra la religión cristiana, este grado está vigente en el mundo.

Razones de prejuicios: raza, sexo, niveles de edad, grupos étnicos, grupos lingüísticos, regiones, religiones, naciones, ideologías, castas, clases sociales, ocupaciones, niveles de educación, innumerables formas de grupos de interés, sindicatos, asociaciones,

Las personas que son víctimas del prejuicio tienden a desbordar el mar con esas clasificaciones. Uno puede ser víctima por sexo, edad, regiones, simultáneamente.

- Dentro del endogrupo, los grupos objetos de discriminación se pueden producir cambios muy importantes dentro de esos grupos, se pueden dar procesos de desidentificación con el grupo (yo no soy cubana, soy española) para identificarse con el exogrupo que me está discriminando.
- Se produce un incremento, dentro del grupo, de la cohesión intragrupal, que se cierran entre ellos y ven a los otros como enemigos (los gitanos se han cerrado, no llevan a los niños al colegio porque los que enseñan son los payos)
- Autoaborrecimiento, además de las desidentificación, se produce una identificación con el grupo que ejerce la discriminación.
- Ejercicios de acciones agresivas hacia los miembros del propio grupo por parte de los sujetos que padecen dicho autoaborrecimiento (gay que quiere hacerse el fuerte hacia su propio grupo: no se reconoce como gay y quiere atacar a los demás gays)

Desarrollo de prejuicios en el seno del grupo hacia otros grupos

Tenemos que analizar los componentes del antagonismo grupal para poder entender esto. Son tres los componentes que vamos a estudiar de este antagonismo (luchas entre grupos irreconciliables porque son antagónicas).

- Estereotipos.
- El prejuicio.
- La discriminación.
- **Estereotipos:** es el componente cognitivo del antagonismo grupal: son las creencias sobre los atributos personales compartidos por un grupo particular o por una categoría social suelen aparecer en las novelas, en los libros de texto, en películas, en representaciones teatrales, en medios de comunicación. Los estereotipos, frecuentemente influyen en las percepciones de los miembros del exogrupo siempre o cuando se busca la confirmación de nuestras expectativas.

Tenemos un lenguaje conceptual abstracto (cuando pensamos en perro, incluimos todo tipo de perros) lo mismo hacemos con los grupos, atribuimos características, pensamos que todos tienen los mismos rasgos (los andaluces dicen que los catalanes son tacaños, prepotentes, los catalanes dicen que los andaluces son vagos, jueguistas, el 40% de catalanes son inmigrantes andaluces y son ellos mismos los que han provocado esta discriminación con su grupo aunque también se puede dar cohesión y discriminarse del exogrupo)

- El **prejuicio** es la evaluación que hacemos de un grupo o un individuo basada fundamentalmente en los estereotipos, el prejuicio son actitudes generalmente negativas hacia el exogrupo, tiene los mismos parámetros de evaluación que las actitudes (me gusta o no me gusta; bueno o malo).

El que percibe o evalúa a los otros lo hace sobre la base de subcategoría social o racial, más que sobre la base de la información que posee sobre ellos como individuos. Hay que pensar en la influencia de las políticas migratorias que adoptan los países.

Una persona puede ser prejuiciosa con relación a determinados grupos pero, en cambio, no tiene una actitud discriminatoria: no siempre prejuicio y discriminación van juntos.

Existe también el etnocentrismo, que se refiere a la creencia de que el endogrupo es el centro de todo y es superior a todos los exogrupos, por esta razón se perciben los miembros como más virtuosos y portadores de los mejores valores, mientras el exogrupo es inmoral, dable, de no fiar, vago, etc.

También existe, con relación al prejuicio, el sesgo del servicio al grupo, que lleva a las personas a hacer evaluaciones internas por el fracaso del exogrupo y atribuciones externas por sus éxitos (los gitanos están en esa situación porque no les gusta trabajar, son brutos, vagos, tontos, cuando tienen éxito, por ejemplo si tienen un buen trabajo, un chalet, decimos mira que suerte ha tenido y aunque tengan estos éxitos, siempre podemos decir que siempre viven como gitanos; cuando una mujer llega alto se dice que ha tenido suerte, en cambio, si es un hombre, se dice que es muy inteligente)

Cuando nos evaluamos a nosotros mismos hacemos atribuciones internas de nuestros éxitos porque sube la autoestima, los fracasos los atribuimos a factores externos, incluso también cuando todavía no ha pasado, por ejemplo, tenemos un examen y antes de hacerlo decimos que hemos dormido muy mal, por si lo suspendemos (sesgo de servicio al grupo)

- La **discriminación** en el antagonismo grupal, es el componente conductual. En la conducta que se asume, conductas negativas hacia los exogrupos o los individuos, componentes de un grupo basados en la pertenencia a ese grupo. No siempre se corresponden los prejuicios con las actitudes (por ejemplo, prejuicios hacia los gitanos). En definitiva, es una conducta negativa en relación a una persona (no al grupo)

un piso a unos rumanos porque seguramente sean prostitutas)

¿Cómo se aprenden los estereotipos y prejuicios? Hay muchas teorías para explicar los orígenes del prejuicio, la más simple es la **Teoría del Aprendizaje Social**, que focaliza el prejuicio de la misma forma en que las personas aprenden otras actitudes y valores y en adquisición de estereotipos y prejuicios (leer artículo de Internet, buscar en voy a tener suerte el título raíces del prejuicio el título entero es raíces del prejuicio norteamericano a Cuba). ¿Los menores de 6 años tienen prejuicios? Hay niños que tienen y otros que no, pero la mayoría, a esta edad, no tiene prejuicios, desde que el niño está en la tripa de la madre está aprendiendo, antes de nacer les ponen música a los niños.

Se aprende mediante el proceso de socialización. Los padres enseñan a los niños con refuerzos positivos y negativos (castigos); muchas veces nosotros no somos prejuiciosos pero mantenemos distancia social, hablamos mal sin darnos cuenta de que hay niños delante, aunque sean actitudes apenas imperceptibles, los niños las perciben, al igual que los medios de comunicación o las muñecas que son todas rubias y con ojos azules, así las niñas tienen prejuicios con las que no son así (rubias y con ojos azules) y complejos de no ser así. Los negros africanos tienen a los blancos como tontos y fácilmente estafables, los blancos piensan que los negros son analfabetos y caradura.

Vamos a ver las exposiciones donde se habla de las relaciones intergrupales, en primer lugar teorías o análisis psicoanalíticos que es cómo enfoca los estereotipos, prejuicios y discriminación. Es un análisis psicodinámico.

2. TEORÍAS PSICOANALÍTICAS.

El máximo representante del psicoanálisis es **Sigmund Freud**, se basa en el subconsciente, el conocimiento y análisis del subconsciente para conocer la personalidad. ¿Cuando se empieza a definir la personalidad? Hasta los 6 – 7 años se forma la personalidad, aunque no tengamos conciencia ni lo recordemos, parte del subconsciente pero nos marca desde el nacimiento, el psicoanálisis trata de analizar desde los primeros días de vida.

2.1. La teoría de la Personalidad Autoritaria.

La aproximación psicodinámica (el estudio del inicio de estereotipos, prejuicios,) enfatiza la dinámica de un tipo de personalidad específica conocida como la **personalidad autoritaria**, que se basa en la **teoría de la frustración – agresión** que, en este caso, la agresión se desplaza hacia los grupos más vulnerables, también se conoce como la **teoría del chivo expiatorio**.

Cuando hago referencia a la **teoría de la frustración – agresión** nos referimos a que cuando estoy frustrada lo pago con mi hermano pequeño, que es el dñil (este es el chivo expiatorio), igual que un jefe habla mal a un empleado y éste, cuando llega a su casa, lo paga con su mujer o sus hijos (chivos expiatorios). En España hay una crisis económica: no hay trabajo y ¿qué plantean las personas? La culpa la tienen los inmigrantes (chivo expiatorio) ¿Quiénes son los que hacen el desplazamiento? ¿Quiénes son los afectados? La clase social más afectada es la clase social baja porque comparten el mismo nicho que los inmigrantes, luchan por un mismo tipo de trabajo, ¿Quiénes son los más beneficiados? Los empresarios. Cuando hay una crisis económica, en la década de los 30, en la Habana, el 25% de la población eran inmigrantes y la gran mayoría eran españoles, dictaron la ley del 50 (contratar 50% inmigrante y 50% cubanos).

¿Cuándo se da este desplazamiento? Ocurre cuando la fuente de frustración no está disponible o es muy fuerte, tiene mucho poder y se le tiene miedo.

Los linchamientos que se dieron en EEUU estuvieron muy asociados con las crisis económicas. Los

símbolos como el himno nacional o libros de historia llevan mucho a los patriotismos. En España, cada autonomía tiene su historia. A los niños les marcan mucho los actos patrióticos (en EEUU hay banderas por todas partes).

La **teoría de la personalidad autoritaria** trata el prejuicio como resultado de desórdenes de la personalidad, la desarrolló **Adorno** (1950) en un libro que se titula *La personalidad Autoritaria*.

El síndrome de la personalidad autoritaria es lo que desarrolla el prejuicio ¿cómo se desarrolla este síndrome? En España lo desarrollan muchas personas, se manifiesta por conductas rígidas, sumisión a la autoridad, obediencia ciega a la ley, conductas punitivas (conductas de castigo) hacia minorías o hacia personas que no se ajusten a las normas.

Cuando a un niño pequeño se le castiga sistemáticamente por cualquier cosa que haga, a ese niño se le desarrolla una personalidad insegura porque él no ve tanta gravedad en sus actos para ese castigo, entonces ¿qué es lo que sucede? Pues que cuando llega a adulto necesita buscar la seguridad en factores externos como son las normas ¿cómo se puede sentir seguro? Que los demás respeten las normas, si no se hace, se sienten inseguros, con las normas ellos controlan la situación, así se crea la personalidad autoritaria. Hay excepciones, como si a un niño le riñen por todo, acaba haciendo lo que le da la gana porque de todas formas le iban a reñir, esto le lleva a conductas delictivas.

A principios de los 50 en EEUU fue el inicio de la Guerra Fría con la URSS, se persiguió y juzgó a gente (incluso famosos mundialmente conocidos como Frank Sinatra) por tener ideas progresistas, esto también lo vivió Adorno. La rigidez del pensamiento si no piensas como yo, eres mi enemigo este es el pensamiento de la extrema derecha.

3. TEORÍAS EVOLUTIVAS.

Altemeyer difiere en relación a Adorno en dos aspectos, la personalidad autoritaria se adquiere:

- En el aprendizaje directo de los padres y compañeros.
- En la experiencia personal.

Desde algunas perspectivas socioculturales, cuando se analiza la teoría de la personalidad autoritaria, vemos que predomina un tipo de personalidad no autoritaria.

3.1. El conflicto realista entre los grupos.

La **teoría realista del conflicto** plantea que cuando dos grupos compiten con recursos escasos, se amenazan unos a otros, como puede ser el trabajo, esto crea hostilidad entre ellos y produce evaluaciones negativas múltiples. El prejuicio es la consecuencia inevitable de un conflicto real sobre recursos escasos, surge cuando uno de los grupos frustra las necesidades del otro grupo.

La gente compete por un recurso escaso. Requiere la cooperación de todos para alcanzar la meta. Se puede aplicar a cualquier situación de conflicto; incluso al conflicto que hay con el Estatut de Cataluña, los catalanes luchan por una mayor autonomía para vivir mejor porque son los que más aportan a la economía española. España lucha para que no tenga la autonomía.

La **teoría de la privación**, que en algunos textos se conoce como **deprivación**. ¿Qué es la privación? Por una parte vamos a ver la privación relativa: algunas veces las personas se perciben a sí mismas de tener privaciones con relación a otras personas, aunque no suele ser real, es lo que nosotros conocemos como envidia (unas personas tienen lo que yo no puedo tener) suele ocurrir, por ejemplo, con los gitanos, en una economía como la española, con un crecimiento constante, los grupos como los gitanos

han mejorado pero no al mismo ritmo que los payos, y ellos se dan cuenta.

Hay dos tipos de relación de privacidad:

- Privacidad egoísta; sentimiento que se produce cuando la persona percibe la privacidad con relación a otra o a otras.
- Privacidad fraternal; aquella en donde la persona percibe la privacidad del grupo, independientemente si estoy o no afectado. Esta es mucho más fuerte que la egoísta e influye más en los movimientos sociales.

3.2. La teoría de la identidad social.

Esta teoría plantea que el mero hecho de pertenecer a un grupo, hace que tengamos favoritismo intragrupal y a los demás grupos los vamos a percibir como iguales (iguales entre ellos): todos los chinos son iguales, los negros también nos parecen iguales, todos los hombres son iguales,

Tajfel plantea, desde la teoría cognitiva, que no necesariamente tienen que existir un conflicto de intereses para que se produzcan evaluaciones negativas entre grupos. La mera pertenencia a un grupo hace que se inicien las evaluaciones negativas entre grupos. Tajfel cogió un aula y la dividió en dos de forma que unos tenían que defender el arte de Mir y otros el de Picasso, tenían que preparar una exposición cada grupo. Al cabo del mes se hicieron una evaluación negativa del otro grupo pues ellos han hecho esto, ya les vale. El mero hecho de percibirse como miembros de un grupo, hizo que hicieran evaluaciones negativas del otro grupo.

Esta es la teoría de identidad social y tiene como punto de partida la categorización social, que se entiende como el modo de organización de la información que nos llega del medio o del ambiente, lo hacemos a través de un proceso clasificatorio por medio de elementos que comparten algún atributo distintivo. Nosotros categorizamos a las personas en grupos (categorización social) y esto lleva a la percepción más homogénea del grupo categorizado y la hacemos partiendo de un elemento muy importante que es la saliencia perceptiva, esto es el rasgo que más nos llama la atención o aquello que constituye una amenaza para el grupo (por ejemplo, vemos una mujer torero y nos llama la atención, decimos si es que las mujeres se meten en todo). Este proceso de categorización está presente en todos los seres humanos, esto nos diferencia de los animales.

La mera categorización lleva que casi siempre hagamos una categoría de nuestro grupo más positiva (categorizamos al endogrupo más heterogéneamente y al exogrupo de forma más homogénea)

¿Por qué nos percibimos más diferentes en el endogrupo? ¿Por qué la mera categorización de los individuos en el endogrupo, exogrupo exagera las diferencias percibidas y lleva a un tratamiento más favorable al endogrupo? Cuando categorizamos al endogrupo lo percibimos con características más favorables:

- Porque se tiene más experiencia directa con los miembros del endogrupo y nos resulta más fácil demostrar la homogeneidad del exogrupo y esto no es más que una distorsión de la realidad, basada generalmente en la ignorancia.
- El exogrupo lo percibimos más estereotipado demostrando una correcta generalización. Conocemos las individualidades del endogrupo pero no la del exogrupo.

Los estereotipos condicionan nuestro comportamiento, un profesor no puede tener una relación con un alumno porque los alumnos tienen estereotipos de los profesores.

Uno de los aspectos más importantes al que cada vez se da más peso es a tener un autoconcepto positivo de

uno mismo, ¿por qué? ¿por qué quieres tener un autoconcepto, una evaluación positiva de ti? ¿qué aspecto hace que la persona tenga éxito? Tener la autoestima alta es el factor esencial para tener éxito en la vida, es el kit fundamental. ¿Cómo realizamos nuestra identidad? ¿qué aspectos tocamos para crear nuestra identidad? Nos interesa mucho lo que los demás piensen de nosotros, pero si tenemos la autoestima alta, nos importa muy poco o nada lo que piensen los demás.

Tenemos que conocer hasta qué punto hemos actuado mal.

Definición de Teoría de Identidad Social: consiste en que la pertenencia a un grupo provee al individuo de un sentimiento de pertenencia y de identificación, esta teoría postula tres principios básicos:

- Las personas categorizamos el mundo social en endogrupos o exogrupos.
- Las personas se esfuerzan y luchan por tener un autoconcepto positivo y derivan el sentido de autoestima de su identidad social como miembro del endogrupo.
- El autoconcepto depende, parcialmente, en como las personas evalúan su endogrupo en comparación con otros grupos. Si lo evalúan peor tendrán su autoestima más baja, este proceso produce una especie de competencia social entre grupos donde las personas tratan de elevar el estatus de su propio grupo como una forma de elevar su propia autoestima. Las personas con más baja autoestima son, generalmente, más prejuiciosas y también son las más negativas acerca de su endogrupo.

Psicología de los Grupos

Pág. 12