

LA INFLUENCIA SOCIAL

Introducción :

La presente monografía sobre el tema La influencia Social que corresponde a la IV Unidad de la Cátedra de Introducción a la Psicología, esta dirigida a brindar información actualizada sobre este importante campo de la actividad humana y a proporcionar explicación acerca de los tópicos relacionados con este tema como lo son: a) Personas en Grupo y b) Actitudes.

En esta etapa contemporánea, la actividad de los grupos y las actitudes que permiten su cohesión, ha llegado a ser sumamente importante mediante una creciente especialización y complejidad de factores sociales y técnicos.

En un tiempo muchos inventos y avances científicos fueron logrados por un individuo; pero ahora la gran mayoría de nuestros grandes avances son el resultado del trabajo en grupos o equipos. Por eso tan importante, entender mas y mejor acerca de los conceptos inherentes a la actividad de los grupos, acerca de los miembros de las actitudes que permiten una valoración de cómo función el grupo.

Debido a la creciente necesidad de obtener mayor conocimientos y comprensión sobre la actividad en grupo se plantea la revisión de conceptos básicos. De esta forma se enfoco el tema enfatizando las características de las personas en grupo, papeles y actividades que asumen en el trabajo grupal, así como la actitud manera consistente de personas acerca de sentir hacia o responder ante un aspecto del ambiente.

Para la realización de esta monografía, se analizaron críticamente las distintas fuentes de informaciones escritas sobre el tema.

Finalmente, queremos significar que un trabajo de la magnitud como lo es el tema La Inferencia Social, difícilmente puede ser abordado exhaustivamente, sin embargo creemos tocar los aspectos más resultantes que sirvan de motivación a futuras investigaciones sobre el tema.

1.- LAS PERSONAS EN GRUPO:

- **Membrecia:** Miembro: individuo que forma parte de una comunidad o cuerpo moral.

1.1.1.- Características de los miembros del grupo: El tipo de diferenciaciones que se produzcan en los grupos recién formados también se ve influida por los atributos de los individuos que los componen.

El individuo al que le gusta dominar a otros tratara de establecer una estructura centralizada de poder, en la que el ocupe el centro; la persona que disfruta con la interacción social procurara establecer una estructura igualitaria que permita un fácil intercambio personal; el miembros experto se convertirá probablemente en líder para la tarea. En algunos individuos se da una necesidad de estructura; son personas que necesitan estructurar las situaciones de un modo significativo e integrado. Cuando este individuo se halla en una situación de grupo procuran estructurarlo de forma que satisfaga sus necesidades.

Los grupos tenderán a desarrollar estructuras acordes con las motivaciones de sus miembros.

Las características de los individuos miembros del grupo contribuyen de modo considerable a la estructura del grupo. Pudimos advertir que la superioridad física, la inteligencia y las aptitudes vinculadas con la tarea correlacionan positivamente con la emergencia del liderazgo. Las personas que están orientadas positivamente hacia los demás contribuyen al desarrollo de la cohesión grupal. El individuo merecedor de confianza

contribuye al logro del objetivo y es más probable que emerja como líder. Estas características de los miembros, y sin duda muchos otros aspectos de tales miembros que todavía no han sido estudiados con precisión, contribuyen considerablemente al desarrollo de la estructura del grupo.

- **Roles:** Cada posición en la estructura del grupo tiene un rol asociado, que consiste en la conducta que se espera de quien ocupa dicha posición. El término rol puede aplicarse en distintos modos, así estaría el rol esperado o percibido y el rol ejercido. El primero es el conjunto de conductas que el ocupante de la posición cree que debe llevar a la práctica. Puede corresponder o no al rol esperado, dado que este depende de las percepciones de los demás. El rol ejercido es el conjunto de conductas que el ocupante lleva a cabo de hecho. También el rol ejercido puede ser diferente al rol esperado y del rol percibido, si el rol ejercido difiere demasiado del rol esperado, el rol se modificara o su ocupante deberá abandonar
- **Cohesión:** Según Theodore Newcomb, la cohesión es el pegamento psicológico que mantiene a los miembros del grupo juntos. Entre mas cohesivo sea un grupo, mas larga será por lo general su duración y mas resistente será a las presiones externas.

En situaciones ordinarias, la cohesión es con frecuencia una función de la homogeneidad del grupo – entre mas homogéneas sean las actitudes o las conductas de los miembros, mas cohesiva será la estructura del grupo.

1.4.– Liderazgo: El liderazgo constituye uno de los roles más importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura grupal. Ha sido estudiado, mas ampliamente que cualquier otro rol, y mediante la máxima variedad de técnicas de investigación. Según Carter (1953) puede definirse al líder como a la persona que constituye el punto focal de la conducta del grupo. Aquí se destaca la polarización de los miembros del grupo en torno al líder. Un segundo enfoque relaciona la definición con los objetivos grupales. De esta forma Líder sería la persona capaz de conducir al grupo hacia sus objetivos. Un tercer enfoque considera al líder a aquella persona que nombran como tal los miembros del grupo. Esta definición de liderazgo se basa, por o tanto, en una elección sociométrica. Otro investigador denominado Cattell (1951) propuso un cuarto enfoque. El líder se define como la persona que tiene una influencia demostrable sobre la sintalidad del grupo, es decir, la persona que produce un cambio en la sintalidad. (la sintalidad constituye para el grupo lo que la personalidad es para el individuo). Existen otras definiciones que se refieren mas a la jefatura que al liderazgo, es decir la persona que ocupa un rol que se ve apoyado por fuerzas externas al grupo, pero que puede o no manejarse como líder en el mismo. Por consiguiente se define líder a aquel miembro del grupo que ejerce una influencia en la conducta de estos sin apelar a una autoridad exterior, o sea aquel miembro del grupo que ejerce una influencia positiva sobre los restantes miembros.

- **Comunicación:** Proceso mediante el cual un estímulo físico actúa sobre un órgano receptor que transmite la información al organismo. Se refiere al proceso por el cual los individuos condicionan recíprocamente su conducta en la relación interpersonal. En su acepción mas amplia, la comunicación incluye todo intercambio de mensajes, transmisión de significaciones entre personas o grupos, e incluye un emisor, un receptor y un mensaje. La comunicación no opera como agente estimulador en una sola dirección, sino como un circuito completo que conlleva un proceso de retracción, en que el receptor, a su vez se torna emisor.

Comunicación interpersonal

Los psicólogos sociales consideran el lenguaje y la comunicación como algo central en la organización de la vida social. Hay una larga tradición de investigaciones sobre comunicación no verbal que muestran cómo una compleja comunicación inconsciente que utiliza el lenguaje del cuerpo es básica para el funcionamiento armónico de la interacción social (la simpatía y el afecto se expresan en general de este modo).

Recientemente, se ha dado en la psicología social un interés creciente por el discurso. El papel del lenguaje en la construcción del mundo social es examinado utilizando métodos provenientes de la crítica literaria y la lingüística.

2. – ACTITUDES:

- **Definición:** Se define como la disposición de ánimo del sujeto ante un objeto (material o de pensamiento) concreto dictada sobre la conducta por la experiencia o los valores adquiridos.

Desde el punto de vista psicosociológico, la actitud está ligada a un rol personal espontáneamente desempeñando, sin reflexión previa. Como una constante de la personalidad. Desde este punto de vista, puede hablarse de actitud latente, o estado de ánimo, cuando está basada en opiniones y creencias sistematizadas, precede al problema o a las cuestiones que llevarán a actuar según un comportamiento determinado. Se refiere a la estructura personal profunda en que los componentes de la afectividad han surgido las primeras experiencias vitales: en este sentido se habla de miedo a vivir.

La actitud es una manera consistente de pensar acerca de, sentir o responder ante algún aspecto del ambiente (o hacia uno mismo). Por tanto, una actitud es en realidad un especie de estructura cognoscitiva que permite procesar y responder a estímulos sociales de una manera eficiente. Pero una actitud es también un programa mental para codificar experiencias con el fin de almacenarlas en la memoria a largo plazo. Por consiguiente, las actitudes no solo afectan las percepciones y respuestas presentes, también ayudan a determinar los recuerdos futuros de lo que se vio o hizo en el presente. En el curso de la elaboración del comportamiento, la actitud ejerce con una intensidad efectiva variable, una acción reguladora sobre la orientación del organismo y sobre los cambios que intervienen tanto entre los elementos de este organismo, como entre éste y el medio ambiente valorizado. La actitud puede, por tanto, actualizar y sostener el comportamiento que le corresponde. Se distinguen cuatro registros determinados:

- Una variable inferida, es decir, no observada directamente ni observable.
- Una preparación propicia a la acción, más duradera que la motivación y de carácter más o menos general: la actitud conservadora.
- Una bipolaridad cargada de afectividad: una actitud tiene siempre un pro y un contra.
- Finalmente, las actitudes son adquiridas y resultan susceptibles de sufrir los efectos de las influencias externas..

Se puede hablar de actitud de las colectividades: disposiciones que impulsan a los grupos, los nosotros en el interior de los grupos y a las sociedades enteras a reaccionar comúnmente a conducirse de una manera determinada y asumir funciones sociales particulares. Se podría definir estas actitudes colectivas como conjuntos, configuraciones (Gestalt) sociales, que explican simultáneamente una mentalidad, actos de preferencia y de repugnancia, predisposiciones hacia ciertas conductas y reacciones y tendencias a asegurar determinadas funciones.

- **Formación y desarrollo:** En esencia, una gran parte de nuestras vidas sociales es resultado de nuestras actitudes. A su vez, esas actitudes son el resultado de las relaciones que sostenemos con aquellos que contribuyen a ellas, tales como los miembros de nuestra familia, nuestros amigos, maestros, vecinos, religiosos.

El papel que desempeñan los padres y los hermanos para contribuir a la formación de nuestra personalidad es por demás conocido, y el que desempeña la familia para la formación de nuestras actitudes funciona de un modo similar.

Las creencias, los sentimientos, las tendencias a la acción y las manifestaciones de comportamiento tienen una mayor tendencia a ser similares en lo que respecta a objetos, ideas y personas entre los amigos. De la misma forma nuestra ocupación o status social y aspiraciones contribuyen también a nuestras actitudes.

Otro ejemplo que contribuye a nuestras actitudes son las comunicaciones de masa. Todas las variedades de los medios masivos de comunicación –(radio, prensa y televisión) alimentan a grandes auditorios con cantidades

masivas de información . La presentación de las noticias la información se construye en tal forma que se satisfagan las actitudes del auditorio.

En esencia, las opiniones son actitudes y casi todos tenemos una opinión sobre casi todo. Los medios masivos utilizan métodos efectivos mas no científicos, de presentación de actitudes. Esto puede hacerse con sutileza o sin ella, pero en todo caso influyen en la formación de actitudes y el reflejo de dichas actitudes comunes se considera como la opinión publica

- **Medición:** Escalas de actitud, son los instrumentos, a través de series de observaciones cuantificables, de la intensidad de una actitud considerada en su calidad de variable ordinal propia de toda conducta humana. Entre las diferentes escalas o test, cabe destacar la de Likert – basada en los rasgos del carácter y la disposición profunda del individuo – la Thurstone – escala métrica fundada en la presunta regularidad de las gradaciones– y la de Guttman, que parte de la presunta coherencia de un sujeto en torno a un tema.

2.3.1– Métodos para medir actitudes:

LA MUESTRA: Los cambios de actitud, ya sea de grado o de dirección, requieren técnicas de medición validas, establecidas y seguras. De acuerdo con esto, los psicólogos y otros científicos sociales dedican mucho tiempo y atención a las técnicas de muestreo y a la construcción de instrumentos para que estas actitudes se puedan medir con precisión. El resultado de cualquier medición de actitud tiene que generalizarse en función o en comparación con una población de características conocidas. Las predicciones se pueden efectuar cuando el grupo incluido para la medición es típico para la medición que se estudia.

Se han desarrollado varias técnicas para obtener una muestra.

Kish (1953) describe el muestreo simple aleatorio, el de la probabilidad, el de área, el estratificado y el de conglomerados, entre otros. Como se puede inferir fácilmente, la selección y el tamaño de los sujetos incluidos en la muestra es una cuestión de presupuesto y tiempo; pero es obligatorio seguir cierto método de selección de muestra e la población, si se desean obtener con seguridad y validez.

Para obtener una muestra aleatoria simple, se debe conocer el tamaño de la población y a cada uno se le asigna un numero. La muestra de la probabilidad selecciona a los sujetos tomando como base un conocimiento de los elementos que comprende la población. El muestreo de área selecciona a los sujetos de fronteras que se pueden definir e identificar. Con mas frecuencia, los sujetos del muestreo de área se identifican con las unidades habitacionales dentro de dicha área.

METODO IMPRESIONISTA: Este método no es estadístico en el sentido de que nos lleva a un conocimiento cuantitativo. Se basa en la observación del comportamiento y las actitudes. Desde el punto de vista de la ciencia, es el menos conveniente de los seis métodos, pero, dado que constituye un método mediante el cual se mide una actitud con otra es el que se emplea con mas frecuencia.

ENTREVISTA DIRIGIDA: El segundo método para medir actitudes, la entrevista dirigida, es una conversación con cierto fin y en el cual el entrevistador trata de obtener respuestas honestas y completas respecto a un numero específico de preguntas.

ENTREVISTA NO DIRIGIDA: El tercer método para determinar la actitud del evaluado es la entrevista no dirigida. La entrevista no guiada se caracteriza por la naturaleza libre de los comentarios y por el hecho de que la persona entrevistada es la que realmente define los limites. No hay preguntas específicas que el entrevistador deba formular, su principal preocupación es investigar y establecer el contenido emocional del entrevistado.

CUESTIONARIO: El cuarto método, conduce a las técnicas de producción en masa en la determinación de

las actitudes. En algún aspecto existe una mayor similitud que diferencia entre este método y la visita guiada.

ESCALA DE ACTITUDES: El quinto método, que es el mejor, para medir formalmente las actitudes del empleado se basa en el uso de las escalas de actitudes. Como su nombre lo indica, una escala de actitud es un tipo de vara psicológica de medir que se puede emplear para medir las actitudes de un modo cuantitativo.

METODO INDIRECTO: El sexto método para medir actitudes fue descrito como método indirecto. Su objetivo es proporcionar una mayor libertad de expresión con el fin de explorar los niveles más profundos, más que manejar solo el contenido verbal manifiesto. Este método persigue deliberadamente ocultar la intención de la medición y permite al experimentador observar y medir, sin producir un efecto en la actitud propiamente dicha. Dentro de esta categoría se han incluido varias técnicas: asociaciones de palabras, terminación de oraciones y terminación de cuadros o temas de relato.

• **Cambio de Actitud:**

Las actitudes suelen considerarse como predisposiciones aprendidas que ejercen una influencia y que consisten en la respuesta hacia determinados objetos, personas o grupos. Las actitudes son normalmente consideradas como productos de la socialización y, por tanto, como algo modificable. Debido a que el comportamiento de una persona hacia los demás se corresponde a menudo con sus actitudes hacia ellos, la investigación sobre cómo se forman las actitudes, cómo se organizan en la mente y cómo se modifican ha sido considerada de gran importancia tanto teórica como práctica.

El descubrimiento de que las actitudes siguen a los comportamientos, y viceversa, emerge de la suposición, ampliamente demostrada, de que los individuos desean preservar la consistencia lógica en sus puntos de vista sobre ellos mismos y sobre su entorno. Algunas teorías sobre la consistencia cognitiva han llegado a ser importantes en el pensamiento psicociológico, al subrayar la idea de que los individuos prefieren pensar que sus acciones son coherentes con sus creencias, y que si perciben inconsistencia entre ambas (disonancia cognitiva) tratan de reducirla (lógicamente, cambiando las creencias antes que las acciones).

A través de la investigación empírica, los psicólogos sociales intentan comprender las condiciones bajo las que las personas descubren la disonancia y en las que intentarán reducirla mediante el cambio de actitudes básicas. Los estudios que apoyan la teoría de la disonancia predicen que las actitudes de un individuo hacia un grupo social pueden modificarse si se induce a aquél a modificar su conducta hacia el grupo; el cambio de actitudes representa los esfuerzos que el individuo hace para que sus ideas sobre ese grupo coincidan con el modo en que se ha comportado con sus miembros.

2.5– Prejuicio y Discriminación: Antes de hablar de los prejuicios y la discriminación, es importante recordar algunos conceptos que se refieren a la percepción. En el sentido más amplio, la percepción social estudia hasta qué punto la percepción y la interpretación del medio ambiente depende de motivos, actitudes y rasgos de la personalidad del individuo; en sentido estricto de la palabra se trata de cómo percibimos a otras personas y como nos vemos influidos por la percepción de los demás. La falsificación de la percepción debida a la actitud es peligrosa cuando afirma prejuicios sociales o estereotipos.

Prejuicio, juicio u opinión preconcebida y arbitraria que tiene por objeto a una persona o a un grupo y puede ser de naturaleza favorable o adversa. Actualmente este término indica, en la mayoría de los casos, una actitud desfavorable u hostil hacia personas que pertenecen a un grupo social o étnico diferente. La característica diferenciadora de un prejuicio es que se basa en estereotipos relativos al grupo contra el que va dirigido.

En la historia abundan los ejemplos de prejuicios. En la mayoría de los casos este tipo de actitud mantenida por un grupo étnico dominante contra una minoría o grupo marginal de la misma sociedad da lugar a diferentes formas de discriminación. El tipo más sofisticado de discriminación es la segregación (aislamiento de diferentes grupos étnicos apoyado por la ley o la costumbre, o por ambos a la vez). Entre los ejemplos de

segregación formal se encuentra el confinamiento de judíos en guetos en la Europa medieval y la legislación de estricta separación de razas mantenida por la política de *apartheid* recientemente abolida en Suráfrica. Pero el término de segregación también puede aplicarse a la prohibición informal a miembros de una minoría de acceder a clubes sociales, a ciertos tipos de trabajo o a oportunidades de educación.

La integración puede llevar a la rápida desaparición de los prejuicios según la teoría de que el contacto prolongado entre las personas destruye los estereotipos. Existen pruebas de que la mezcla entre miembros de diferentes grupos sociales o étnicos puede reducir los prejuicios, pero en algunos casos este progreso queda limitado al ámbito en el que tiene lugar el contacto. Por esta razón, en la práctica, los prejuicios de una sociedad resultan extremadamente difíciles de erradicar, aun cuando la legislación apoye la integración de sus diferentes grupo.

Estereotipos, , en psicología, la perpetuación de una imagen simplista de la categoría de una persona, una institución o una cultura. La palabra estereotipo procede de las palabras griegas *stereos* ('sólido') y *typos* ('marca').

En el siglo XVIII este término se aplicó a la impresión de copias de papel *maché* a partir de un bloque sólido, en el que ya estaba implícita la idea de un origen rígido para reproducir indefinidamente materiales. Walter Lippman en su libro *Opinión política* (1922), se basó en este concepto para referirse a las imágenes en nuestra cabeza que se resisten al cambio.

El concepto de estereotipo suele ser negativo. Degrada el pensamiento individual hacia una esclavitud o casi esclavitud de formulaciones predefinidas (el bloque de impresión original) que se opone a un razonamiento crítico por nuestra parte o por parte de otros a la luz de experiencias nuevas o diferentes. Aparece anclado en prejuicios, es esencialmente irracional, a menos que pueda demostrarse que la idea original era un resumen exacto y sabio de experiencias anteriores.

En algunas sociedades, los judíos, las mujeres, los negros, los homosexuales o los extranjeros están marcados por un estereotipo negativo y, por consiguiente, sujetos a castigos que llegan hasta el asesinato o el genocidio. La formación social de estereotipos está muy arraigada en la mente humana y, casi con seguridad, tuvo un valor selectivo para la supervivencia en las primeras etapas evolutivas de las sociedades primitivas, en su lucha por el control del territorio y por la cohesión del grupo. Pero en el mundo moderno es una amenaza para el bienestar humano. El principal objetivo político y social de la humanidad sigue siendo la lucha por una sociedad libre, democrática, justa y racional que defienda la igualdad de la mujer y de las minorías étnicas, la liberación de los disidentes políticos y la emancipación de los oprimidos.

Ejemplos nefastos de aplicación de estereotipos y de racismo pueden ser los movimientos fascistas europeos surgidos entre las dos guerras mundiales y el conflicto del *apartheid* en Suráfrica.

Discriminación: situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza (como la política de *apartheid* que se practicó en Suráfrica entre 1948 y 1992) o por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados). La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas

discriminatorias. Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. Uno de los objetivos de este documento era fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos (que entró en vigor en 1976), así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial. Estos acuerdos fueron firmados por la gran mayoría de los países, entre los que no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de 1986 el Senado de este país respaldó la condena de la ONU sobre el genocidio.

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

CONCLUSIONES:

Como expusimos al comienzo de nuestro trabajo la intención de realizarlo estaba encaminada a recopilar conceptos que nos permitiera enmarcar un entorno sobre lo que es La Influencia Social, sobre todo en los aspectos de las personas en grupo y las actitudes.

La monografía resume conceptualizaciones elaboradas por diversos autores sobre le tema, pudiendo resumir e las siguientes conclusiones lo expresado en el contenido de la monografía:

En cuanto respecta a Personas en Grupo:

1. Miembro: individuo que forma parte de una comunidad o cuerpo moral.

- El tipo de diferenciaciones que se produzcan en los grupos recién formados también se ve influida por los atributos de los individuos que los componen.
- Roles: Cada posición en la estructura del grupo tiene un rol asociado, que consiste en la conducta que se espera de quien ocupa dicha posición. El termino rol puede aplicarse en distintos modos, así estaría el rol esperado o percibido y el rol ejercido.
- Cohesión: es el pegamento psicológico que mantiene a los miembros del grupo juntos. Entre mas cohesivo sea un grupo, mas larga será por lo general su duración y mas resistente será a las presiones externas.
- Liderazgo: puede definirse al líder como a la persona que constituye el punto focal de la conducta del grupo.
- Comunicación: Proceso mediante el cual un estímulo físico actúa sobre un órgano receptor que transmite la información al organismo. Se refiere al proceso por el cual los individuos condicionan recíprocamente su conducta en la relación interpersonal.

Con respecto a las Actitudes:

- Se define como la disposición de animo del sujeto ante un objeto (material o de pensamiento) concreto dictada sobre la conducta por la experiencia o loa valores adquiridos .Desde el punto de vista

psicosociológico, la actitud esta ligada a un rol personal espontáneamente desempeñando, sin reflexión previa. Como una constante de la personalidad.

- **Formación y desarrollo:** En esencia, una gran parte de nuestras vidas sociales es resultado de nuestras actitudes. A su vez, esas actitudes son el resultado de las relaciones que sostenemos con aquellos que contribuyen a ellas, tales como los miembros de nuestra familia, nuestros amigos, maestros, vecinos, religiosos.
- **Medición:** Escalas de actitud, son los instrumentos, a través de series de observaciones cuantificables, de la intensidad de una actitud considerada en su calidad de variable ordinal propia de toda conducta humana.
- **Cambio de Actitud:** Las actitudes suelen considerarse como predisposiciones aprendidas que ejercen una influencia y que consisten en la respuesta hacia determinados objetos, personas o grupos. Las actitudes son normalmente consideradas como productos de la socialización y, por tanto, como algo modificable.
- **Prejuicio, juicio u opinión preconcebida y arbitraria** que tiene por objeto a una persona o a un grupo y puede ser de naturaleza favorable o adversa. Actualmente este término indica, en la mayoría de los casos, una actitud desfavorable u hostil hacia personas que pertenecen a un grupo social o étnico diferente.
- **Estereotipos**, en psicología, la perpetuación de una imagen simplista de la categoría de una persona, una institución o una cultura. La palabra estereotipo procede de las palabras griegas *stereos* ('sólido') y *typos* ('marca').
- **Discriminación:** situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad

Finalmente creemos que esta monografía no agota el tema, sino que apenas toca parte de el, por lo que invitamos al lector a que penetre en la búsqueda de otras definiciones que amplíen el espectro de esta dinámica social desde otros ángulos y otras estrategias de análisis.

Bibliografía:

ENCICLOPEDIA PRACTICA DE PSICOLOGIA. Estudio del Comportamiento humano. Ediciones Mac Graw Hill. Tomo III.

ENCICLOPEDIA MICROSOFT ENCARTA® 98. Microsoft Corporation. 1993–97

MC. CONNELL, James. Enciclopedia Practica de Psicología. Quinta Edición. Estudio del Comportamiento humano. Tomo II. Editorial Mac Graw Hill. 1992.

SHAW, Marvin E. Dinámica de Grupo . Psicología de la Conducta de los pequeños grupos. Biblioteca de Psicología. & Editorial Hender. Barcelona. 1994.

PEREZ ENCISO, Guillermo. Elementos de Psicología. Editorial Doña Barbara. Caracas. 1966. Sexta Edición.