



Original

Nacional v U.E.

Por favor responda en el espacio indicado. Los contenidos que excedan del espacio asignado no se corregirán. Indique si tiene la práctica aprobada en los dos cursos anteriores. Práctica aprobada en el curso:

### 1. El grupo como contexto evolutivo de la conducta humana: la hipótesis de la inteligencia social

Está hipótesis sostiene que **la solución de problemas sociales es la función original de las capacidades mentales superiores** de los primates (incluido el hombre), de las cuales se derivan, en términos evolutivos, todas las demás aplicaciones de la inteligencia. Según Humphrey, se ha comprobado que los primates poseen una inteligencia superior a la de las demás especies tanto de carácter práctico como de carácter creativo. Sin embargo, la resolución de la mayoría de los problemas cotidianos no necesitaría el uso de esa inteligencia creativa o superior, la explicación de dicho autor es que la inteligencia creativa tiene como función la resolución de problemas sociales, en concreto mantener el grupo unido. (p. 98)

### 2. Formación y desarrollo del grupo: explique las características de la fase de productividad grupal del modelo cíclico de Worchel

Una vez establecida la identidad (fase anterior), los miembros del grupo empiezan a ocuparse de los objetivos grupales. Aunque la orientación sigue siendo el endogrupo en centro de interés ya no es la identificación sino la productividad. En esta fase:

- El antagonismo hacia los exogrupos se debilita (se compara con ellos para determinar si el endogrupo es productivo)
- Las fronteras del grupo se abren de forma selectiva y se reclutan nuevos miembros para tareas concretas
- Las minorías pueden influir en cuestiones relacionadas con la tarea pero se las rechaza si amenazan la identidad grupal
- El liderazgo está más orientado a la tarea que a los aspectos socioemocionales
- Fracaso se atribuye a fuentes externas y éxito a fuentes internas: norma imperante la igualdad
- Se permite a los miembros del grupo buscar su identidad a través de estatus y roles pero sólo en relación con la productividad del grupo (p. 183).

### 3. Los efectos de la entitatividad: El efecto oveja negra

Este efecto está relacionado con el mantenimiento de la entitatividad en el propio grupo. Consiste en la tendencia a juzgar más negativamente la conducta de un miembro del propio grupo cuando exhibe una conducta desviante negativa que cuando el que lleva a cabo dicha conducta es **un miembro de otro grupo**. De acuerdo con los estudios realizados este efecto es mayor en los miembros del grupo que más se identifican con él y sirve para que no cambie su imagen del grupo (manteniéndose positiva). El efecto oveja negra sería un modo de “curar” al grupo de la reducción de la entitatividad que supone la desviación. El efecto de sobreexclusión endogrupal sería una forma de prevención para mantener la entitatividad. (p. 43).

#### 4. Explicaciones de la influencia minoritaria: el proceso de validación

Para que una minoría consiga influencia debe activar en la mayoría un proceso de validación de los contenidos o razones de su posición. El proceso de validación permite una influencia latente en la medida en que representa la integración de los postulados minoritarios en el modo en el que el individuo del grupo mayoritario percibe el objeto. En este sentido el proceso de validación sería comparable al procesamiento central de la información persuasiva. En todo caso para que las proposiciones de la minoría sean validadas la minoría debe ser capaz de suscitar un conflicto en la mayoría capaz de reducir la confianza que ésta tiene en su propia posición. Dicho conflicto se produce a través de los estilos de comportamiento (consistencia/inconsistencia y rigidez/flexibilidad) que la minoría puede adoptar. (277-278)

#### 5. Composición y estructura de grupo: indique en qué consisten las normas prescriptivas dentro de un grupo

Cialdine, Kallgreen y Reno proponen la distinción entre normas descriptivas y normas prescriptivas. Las normas descriptivas son aquellas que se corresponden con lo que los miembros del grupo hacen en una situación dada. Por su parte, las normas prescriptivas indican lo que los miembros del grupo aprueban o desaprueban. Especifican lo que debería hacerse y son por lo tanto las normas morales del grupo. Las normas prescriptivas motivan la conducta a través de premios y castigos. (p. 123)

#### 6. Las relaciones intergrupales. Explique brevemente en qué consiste la Teoría del Conflicto Realista

Es una teoría intergrupala de las relaciones entre grupos. Desde este enfoque el comportamiento intergrupala es el resultado de las relaciones funcionales entre grupos. Dichas relaciones se ven afectadas por las metas e intereses recíprocos de los grupos y pueden ser cooperativas o, como ocurre en muchos casos competitivas. Se produce conflicto intergrupala cuando las metas que persiguen dos grupos son incompatibles. Ello provoca malas relaciones, hostilidad y discriminación intergrupala como demuestran los experimentos de Sherif y puede comprobarse echando un vistazo a cualquier periódico. Un desarrollo de este enfoque lo constituye la Modelo Instrumental del Conflicto Realista que pone de relieve la importancia del denominado “estrés de recursos” y de las denominadas “creencias de suma cero” (p. 376).

#### 7. Desde la perspectiva intergrupala del liderazgo adoptada por las Teorías de la Identidad Social y de la categorización del yo qué miembro del grupo tiene más probabilidades de convertirse en líder

Desde este punto de vista, cuando las personas se categorizan como miembros de un grupo tienden a percibirse semejantes entre sí y diferentes a los miembros de otros grupos. En consecuencia, la persona que más influencia ejerce en el grupo, el líder, será aquella que mejor encarne los valores, creencias y actitudes del grupo en un momento dado, es decir, su miembro más prototípico.

Como señala Hogg, la predicción central en el estudio del liderazgo desde la TIS es que, cuanto más se identifiquen las personas con su grupo, en mayor medida la percepción y evaluación del líder estarán influidas por su prototipicalidad y será más probable que los miembros prototípicos emerjan como líderes y que los líderes prototípicos sean percibidos como más eficaces. (p. 156)

8. **En el estudio de Leung y Bond (1982) los sujetos, estudiantes de Hong Kong o de Estados Unidos, debían distribuir un “recurso” (asignación de nota) a grupos de hipotéticos estudiantes que seguían un curso. Se encontró que los estudiantes de ambos países favorecían a aquellos miembros del grupo que habían obtenido un buen rendimiento. Sin embargo, se observaba en los estudiantes chinos, la tendencia a favorecer a todos por igual. Dicha tendencia no se observaba en los estudiantes estadounidenses. Estos estudios ponen de manifiesto que:**

En las culturas colectivistas (estudiantes chinos) existe una tendencia a preservar la armonía dentro del grupo, por lo que existe una mayor tendencia a utilizar la norma de igualdad. Por ello los estudiantes chinos puntuaban de forma parecida a todos los alumnos. Sin embargo, en las culturas individualistas se busca de forma prioritaria el rendimiento en la tarea. Por ello, predomina la norma de equidad, y los estudiantes estadounidenses asignaban buena nota sólo a las personas cuyo rendimiento había sido alto. No obstante, en otros estudios se ha comprobado que, cuando las personas de sociedades colectivistas deben repartir recursos entre personas que consideran del exogrupo recurren, incluso más que los norteamericanos, a la norma de equidad (64-66)