



**Mi Universidad**

## **MAPA CONCEPTUAL**

**NOMBRE DEL ALUMNO: ANA MARIA GONZALEZ ROBLERO**

**TEMA: PSICOLOGIA SOCIAL**

**PARCIAL: I**

**MATERIA: PSICOLOGIA SOCIAL**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. LAURA YACQUELINE LOPEZ  
HERNANDEZ**

**LICENCIATURA: PSICOLOGIA**

**CUATRIMESTRE: 7°**

# PSICOLOGIA SOCIAL

## 3.1 GRUPO

Marvin Shaw (1981), argumenta que todos los grupos tienen una cosa en común: sus miembros interactúan. Por ende, define a un grupo como dos o más personas que interactúan y que influyen unas sobre otras.

NOS AYUDAN A

Satisfacer necesidades humanas distintas: de afiliación (para pertenecer y relacionarse con los demás), de logro y para adquirir identidad social

SI LA

Activación social facilita las respuestas dominantes, debería incentivar el desempeño en tareas fáciles y perjudicar el desempeño en tareas

## 3.2 ACTIVACION EN PRESENCIA DE OTROS

EN AQUELLO QUE

Usted sabe hacer se sentirá enérgico para dar su mejor esfuerzo frente a los demás (a menos que su activación sea excesiva, se cohiba y se trabaje).

LA

Cohibición que sentimos cuando nos evalúan también puede interferir con los comportamientos que realizamos mejor de manera automática. Ejecutamos mejor algunas conductas bien aprendidas sin pensar demasiado en ellas.

EL

Conflicto entre prestar atención a los demás y prestar atención a la tarea sobrecarga nuestro sistema cognitivo, provocando activación. Estamos impulsados por la distracción.

SIN EMBARGO

Zajonc creía que la mera presencia de los demás produce cierta activación, incluso sin la aprensión por la evaluación o la activación debida a la distracción.

## 3.3 HOLGAZANERÍA SOCIAL

LA

Facilitación social ocurre cuando la gente trabaja para lograr metas individuales y cuando sus esfuerzos, ya sea para enrollar carretes de sedal de pesca o resolver problemas matemáticos, se puede evaluar de manera individual.

EN LOS

Experimentos sobre holgazanería social, los individuos creían que tan solo se les evaluaba cuando actuaban solos. La situación de grupo (tirar de la cuerda, gritar y demás) disminuía la aprensión por la evaluación.

CUANDO

La gente no tiene que rendir cuentas y no puede evaluar sus propios esfuerzos, la responsabilidad se disuelve entre todos los miembros del grupo

SER

Observado aumenta las preocupaciones sobre la evaluación y ocurre la facilitación social; perderse dentro de la multitud disminuye las preocupaciones sobre la evaluación y ocurre la holgazanería social

## 3.4 DESINDIVIDUACIÓN

LOS

Experimentos de facilitación social muestran que los grupos pueden activar a las personas, en tanto que los experimentos de holgazanería social muestran que los grupos pueden disolver la responsabilidad.

CUANDO

la activación y la disolución de responsabilidad se combinan, y las inhibiciones normales disminuyen, los resultados pueden ser alarmantes.

LA GENTE

Puede cometer actos que van desde una reducción leve del control, hasta la autogratisfacción impulsiva y hasta explosiones sociales destructivas. Estos comportamientos sin restricción tienen algo en común: los provoca el poder de estar dentro de un grupo.

LOS

Grupos pueden generar la sensación estimulante de dejarse llevar por algo más grande que uno mismo.

## 3.5 POLARIZACION SOCIAL

LA

Brutalidad policiaca y la violencia de la muchedumbre demuestran el potencial destructivo de los grupos.

SIN EMBARGO

Los líderes de grupos de apoyo, los consultores de grupos de trabajo y los teóricos educativos proclaman los efectos benéficos de la interacción grupal.

LOS

Estudios sobre los grupos pequeños han producido un principio que explica tanto los resultados malos como los buenos: con frecuencia, la discusión en grupo fortalece las inclinaciones iniciales de los miembros.

EL

Desarrollo de esta investigación sobre la polarización grupal ilustra el proceso de indagatoria; es decir, la manera en que un descubrimiento interesante a menudo conduce a los investigadores a llegar a conclusiones apresuradas y erróneas, que se reemplazan con conclusiones más precisas.

## 3.6 EXPERIMENTOS DE POLARIZACION GRUPAL

ESTA NUEVA

Perspectiva de los cambios inducidos por el grupo impulsó a los experimentadores a poner a la gente a discutir las declaraciones actitudinales que la mayoría favorecía o contra las que la mayoría se oponía.

EN LA

Vida cotidiana, las personas se asocian en gran medida con otros individuos cuyas actitudes son semejantes a las propias

OTRO

Paralelo entre la vida real y el fenómeno de laboratorio es lo que los investigadores han llamado el efecto de acentuación: con el tiempo, las diferencias iniciales entre grupos de estudiantes universitarios se acentúan.

LOS

Investigadores creen que esto proviene en parte de que los miembros del grupo refuerzan las inclinaciones compartidas.

# PSICOLOGIA SOCIAL

## 3.7 EXPLICACION DE LA POLARIZACION SOCIAL

ENTRE VARIAS

Teorías propuestas de la polarización grupal, dos sobrevivieron el escrutinio científico.

UNA

Trata sobre los argumentos que se presentan durante una discusión y es un ejemplo de la influencia informativa (que proviene de aceptar la evidencia acerca de la

LA OTRA

Se refiere a cómo se ven a sí mismos los miembros del grupo en relación con los otros miembros, que es un ejemplo de la influencia normativa (basada en el deseo de la persona de que otros la acepten o admiren).

LA

Participación activa en la discusión produce un mayor cambio de actitudes que escuchar de forma pasiva. Los participantes y observadores escuchan las mismas ideas, pero cuando el participante las expresa en sus propias palabras, el compromiso verbal magnifica el impacto.

LA

Investigación sobre la polarización grupal ilustra la complejidad de las indagaciones psicosociales. Por mucho que nos gustara que nuestras explicaciones de un fenómeno fueran simples, rara vez una sola explicación aclara todos los datos.

## 3.8 PENSAMIENTO GRUPAL

UNA

Identidad grupal compartida motiva a la gente a persistir en un proyecto. Pero cuando se toman decisiones, un grupo muy unido puede ser costoso.

JANIS CREÍA QUE EL SUELO DEL CUAL BROTA EL PENSAMIENTO GRUPAL INCLUYE:

- Un grupo cohesivo amigable
- Aislamiento relativo del grupo respecto a los puntos de vista discrepantes
- Un líder directivo

## 3.9 SINTOMAS DEL PENSAMIENTO GRUPAL

A PARTIR DE LOS REGISTROS HISTÓRICOS Y DE LOS RECUERDOS DE PARTICIPANTES Y OBSERVADORES, JANIS IDENTIFICÓ OCHO SÍNTOMAS DEL PENSAMIENTO GRUPAL:

- Una ilusión de invulnerabilidad
- Creencia incuestionada sobre la moral del grupo.
- Racionalización.
- Visión estereotipada sobre el oponente.
- Presión hacia la conformidad.
- Ilusión de unanimidad.
- Guardianes de la mente.

## 3.10 CRÍTICA DEL PENSAMIENTO GRUPAL

A PESAR DE

La importancia y fama del concepto del pensamiento grupal, algunos investigadores han mostrado escepticismo. La evidencia era retrospectiva, de modo que Janis pudo elegir los casos que sustentaran su teoría.

SIN EMBARGO

Los experimentos sí han confirmado aspectos de la teoría de Janis.

- El liderazgo directivo sí se asocia con decisiones más deficientes, porque a veces los subordinados se sienten demasiado débiles o inseguros para expresar su opinión

- Los grupos sí prefieren información de apoyo más que información contraria

- Cuando los miembros buscan la aceptación, aprobación e identidad social por parte del grupo, es posible que repriman los pensamientos contrarios

- Los grupos que toman decisiones inteligentes tienen una conversación que se distribuye en forma amplia, con miembros socialmente armónicos que toman turnos para hablar

- El éxito del grupo depende tanto de lo que saben los miembros como de qué tan eficaz pueden comunicar esa información

## 3.11 PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN

LA

Dinámica grupal defectuosa ayuda a explicar muchas decisiones fallidas: a veces es cierto que demasiados cocineros echan a perder la sopa.

SIN EMBARGO

Si existe un liderazgo abierto, el espíritu de equipo de un grupo cohesivo puede mejorar las decisiones. A veces dos o más cabezas piensan mejor que una.

RECOMENDACIONES DE JANIS PARA PREVENIR EL PENSAMIENTO GRUPAL:

- Sea imparcial
- Aliente la evaluación crítica
- Subdivida de forma ocasional al grupo y luego reúnalos para ventilar las diferencias.
- Agradezca las críticas de expertos y socios externos
- Antes de implementar, convoque a una reunión de "segunda oportunidad" para ventilar cualquier duda persistente.

## 3.12 CONSISTENCIA

UNA

Minoría que se aferra a su postura tiene mayor influencia que una minoría que duda.

LOS

Experimentos muestran, y la experiencia confirma, que la falta de conformidad, en especial aquella persistente, a menudo es dolorosa y que formar parte de una minoría en un grupo puede ser desagradable

ESO

Ayuda a explicar un efecto de lentitud de la minoría: la tendencia de las personas con perspectivas minoritarias a expresar esos puntos de vista con menor rapidez que la gente que está en la mayoría

AL

Mostrarse firme y contundente, la aparente seguridad de la minoría en sí misma puede impulsar a la mayoría a reconsiderar su postura. Esto ocurre en particular en cuestiones de opinión

# PSICOLOGIA SOCIAL

## 3.13 EL LIDERAZGO COMO INFLUENCIA DE LA MINORIA

AMUNDSEN

Ilustra el poder del liderazgo, el proceso a través del cual los individuos movilizan y guían a los grupos. Algunos de los líderes se nombran o eligen de manera formal, otros surgen de manera informal a medida que el grupo interactúa.

EL

Elemento que hace que el liderazgo sea bueno depende con frecuencia de la situación.

ALGUNOS

Individuos son superiores en el liderazgo de tarea: organizar el trabajo, establecer los estándares y enfocarse en el logro de metas.

OTROS

Son superiores en el liderazgo social: para fomentar el trabajo en equipo, mediar los conflictos y prestar apoyo.

ES MÁS

Probable que se seleccione como líder a alguien que tipifica la perspectiva del grupo y es posible que se rechace como líder a alguien que se desvía de forma radical de las normas grupales

CUANDO

La combinación apropiada de inteligencia, habilidades, determinación, confianza en uno mismo y carisma social se encuentran con una oportunidad poco común, a veces el resultado es un campeonato, un premio Nobel o una revolución social.

## 3.14 LIDERAZGO COMUNITARIO TRANSFORMADOR

ES

Definido por la presencia de un fuerte e intenso componente afectivo; por el despliegue de energía y trabajo, no solo del líder, sino del grupo al cual pertenece

UNA DE

Sus cualidades es la de movilizar a las personas del grupo y de su área de influencia

## 3.15 HABILIDADES DE DIRECCION

EL

Problema no reside en saber qué características concurren en una persona para llegar a ser líder, sino cómo una persona puede llegar a ser un líder eficaz.

EL

Liderazgo que verdaderamente nos interesa desde el punto de vista aplicado: aquel que puede ejercer cualquier persona con un proceso previo de aprendizaje, formación y entrenamiento.

PARA QUE

Una persona pueda actuar con éxito de facilitador en el desarrollo de programas de intervención social, debería combinar las siguientes características:

- Ser un símbolo
- Ser una persona de síntesis
- Ser creador de un clima de confianza
- Presidir la ejecución de las decisiones