



## ¿Somos racionales las personas tras un conflicto intergrupal? El papel civilizador del grupo

Esther Gracia, Carolina Moliner y Vicente Martínez-Tur

Instituto de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida laboral (IDOCAL), Universidad de Valencia, España

Tipo de artículo: Actualidad.

Disciplinas: Psicología, Economía.

Etiquetas: conflicto intergrupal, cooperación, toma de decisiones, racionalidad.

*Los seres humanos parecen tener dificultades para tomar decisiones cooperativas y racionales, en beneficio propio y de los demás, después de haber experimentado un conflicto intergrupal. Tras el conflicto, los miembros del otro grupo despiertan emociones negativas en los miembros del propio grupo, que dificultan dicha racionalidad, algo que es congruente con las teorías sobre el razonamiento y la toma de decisiones más aceptadas actualmente. Sin embargo, la racionalidad cooperativa se puede estimular involucrando a las personas en discusiones grupales donde se pueda deliberar de manera más pausada acerca de las decisiones a tomar.*

En nuestra historia evolutiva los conflictos han sido persistentes y, en muchos casos, han desembocado en agresiones intergrupales. La hipótesis de una vida armoniosa y sin agresiones intergrupales en los humanos cazadores-recolectores está cada vez más entredicho (Maíllo Lahr y col., 2016). La violencia intergrupal parece haber proporcionado algunas ventajas, por ejemplo, en términos reproductivos (véase Van Vugt, De Cremer y Janssen, 2007). Sin embargo, el estudio de nuestra historia evolutiva también nos enseña que los humanos han sido capaces de establecer lazos de confianza y cooperación que han aportado importantes beneficios (Kelly, 2004).



(cc) Keoni Cabral.

Nos encontramos, pues, con una paradoja donde comportamientos aparentemente contradictorios entre sí, como son cooperación y agresión, coexisten. Uno de los retos que tenemos es entender estos comportamientos y una de las áreas de mayor relevancia es la gestión post-conflicto. Las situaciones de animadversión hacia el otro grupo tras un conflicto tienden a alargarse en el tiempo y a “enquistarse”, perpetuando el recelo entre los grupos y facilitando la reaparición de un conflicto explícito. Se trata de “heridas emocionales” que pueden dificultar una decisión cooperativa racional después de un conflicto intergrupar, por lo que las partes tienen dificultades para obtener beneficios de la cooperación con el otro grupo y evitar costes relevantes en términos económicos, de vidas humanas, etc.

¿Por qué actuamos de este modo las personas y los grupos? La Teoría Dual propone que hay dos formas de toma de decisiones en los humanos: junto con un procesamiento de información racional, pausado y deliberativo, las personas también poseemos un sistema experiencial y automático que tiene una gran base afectiva (Epstein, 1994; Kahneman, 2011). A lo largo de la vida, las personas asociamos emociones positivas y negativas a representaciones de objetos y eventos. Estas asociaciones afectivas permiten a los seres humanos actuar con rapidez ante la complejidad del entorno sin tener que involucrarse en procesos cognitivos costosos. Sin embargo, este sistema tiene inconvenientes. En ocasiones, se producen discrepancias entre los sistemas deliberativo y experiencial. Asimismo, el sistema experiencial comete errores cuando no es capaz de anticipar las consecuencias de la toma de decisiones. Por ejemplo, fumar puede generar excitación ante lo nuevo en jóvenes, que optan por ello sin entrar en un análisis pausado sobre sus riesgos (Slovic, 2001). En el caso de un conflicto intergrupar, el otro grupo se convierte en un estímulo que genera de manera automática emociones negativas, dificultando una cooperación racional que permita la obtención de beneficios para el propio grupo.

En un experimento que hemos realizado recientemente (Martínez-Tur y col., 2014), sometimos a grupos de tres personas a situaciones de conflicto (condición experimental). En cada sesión experimental participaban dos grupos de tres personas, utilizando el caso de la compañía Inversiones Vikingo (Howard, Gardner y Thompson, 2007). Mientras un grupo representaba a la compañía de inversiones inmobiliarias, el otro grupo representaba los intereses de la carpintería con la que se presentaba el conflicto. Después de que cada grupo asumiera su rol, se organizaba una interacción cara a cara entre los dos grupos donde se hacía patente el conflicto existente. Otros grupos siguieron el mismo procedimiento, pero sin experimentar la situación de conflicto intergrupar (condición de control), ya que simplemente realizaban un resumen neutral del caso cuando interactuaban con el otro grupo. Tras la interacción entre los grupos, se pedía a los participantes que

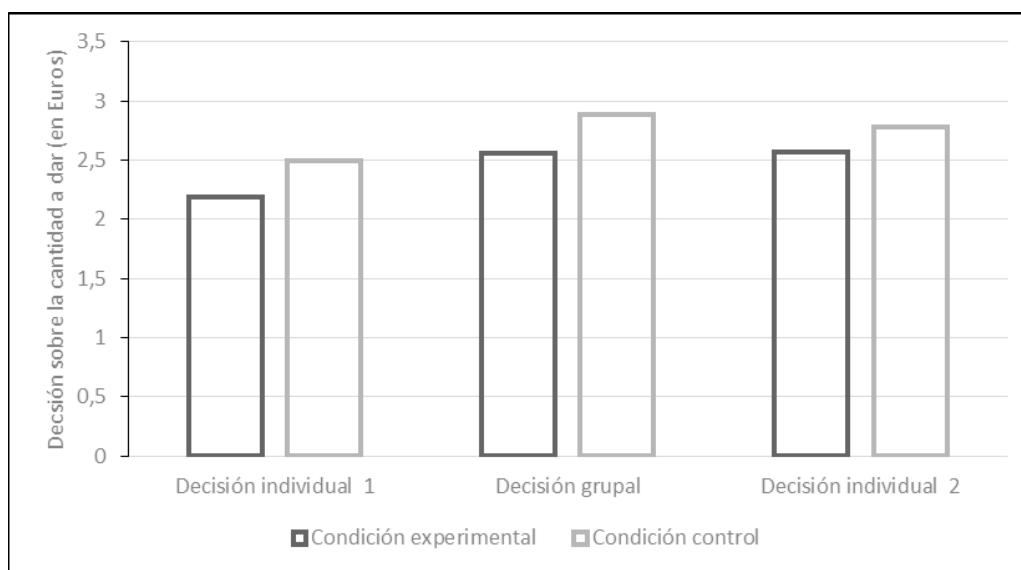


Figura 1.- Toma de decisiones por etapas: 1º) individual; 2) grupal; 3) individual 2.

decidiesen de forma anónima e individual cuánto dinero (hasta tres euros) le darían a los miembros del otro grupo. Éstos recibirían el triple de la cantidad decidida, pero debían devolver al menos la cantidad que les asignaban. La decisión más racional, por tanto, consistía en enviar los tres euros al otro grupo, ya que esta inversión estaba asegurada y podría generar beneficios adicionales. Asimismo, era la decisión más colaborativa, porque permitía que el otro grupo consiguiera más recursos. Tras esa primera decisión individual, dejamos cinco minutos para que se reuniese cada grupo y se tomase de nuevo una decisión, ahora grupal. Por último, les pedíamos que tomaran de nuevo la decisión individual y anónima.

Los resultados indicaron que los participantes sometidos previamente a conflicto intergrupal estaban menos dispuestos a tomar decisiones racionales y cooperativas en los tres momentos (individual 1 – grupal – individual 2) que los participantes que no experimentaban previamente conflicto (véase la Figura 1). Sin embargo, la racionalidad en la toma de decisiones mejoraba cuando los participantes tomaban la decisión grupal e individual tras un proceso deliberativo en grupo.

Esto viene a constatar el papel civilizador del grupo. Por supuesto, el grupo puede funcionar de manera muy irracional, por ejemplo, cuando un grupo altamente cohesionado ejerce tanta presión sobre sus miembros que deteriora su capacidad individual de tomar decisiones (Janis, 1972). No obstante, también proporciona un contexto en el que se pueden abrir cauces de discusión que permitan corregir los posibles errores del sistema experiencial, prestando atención a los beneficios de la cooperación intergrupal.

El estudio científico de la racionalidad en la toma de decisiones, tanto individual como grupal, aún tiene mucho camino que recorrer. Analizar los sistemas deliberativo y experiencial, y bajo qué condiciones tienen éxito, nos ayudará a enfrentarnos mejor a un mundo complejo cuyas incertidumbres superan muchas veces nuestras capacidades.

## Referencias

- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and psychodynamic unconscious. *American Psychologist*, 49, 709-724.
- Howard, E. S., Gardner, W. L., y Thompson, L. (2007) The role of the self-concept and the social context in determining the behavior of power holders: Self-construal in intergroup versus dyadic dispute resolution negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 614–631.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of Groupthink*. New York: Houghton Mifflin.
- Kahneman. D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. New York: Farrar, Straus, and Giroux.
- Kelly, R. C. (2004). The evolution of lethal intergroup violence. *Proceedings of the National Academy of Science*, 102, 15294–15298.
- Martínez-Tur, V., Peñarroja, V., Serrano, M.A., Hidalgo, V., Moliner, C., Salvador, A., Alacreu-Crespo, A., Gracia, E., y Molina, A. (2014). Intergroup conflict and rational decision making. *Plos One*, e114013, doi:10.1371/journal.pone.0114013
- Lahr, M. M., Rivera, F., Power, R. K., Mounier, A., Copsey, B., Crivellaro, F., ... y Leakey, A. (2016). Inter-group violence among early Holocene hunter-gatherers of West Turkana, Kenya. *Nature*, 529, 394-398.
- Slovic, P. (2001). Cigarette smokers: Rational actors or rational fools? En: P. Slovic (Ed.), *Smoking: Risk, Perception, and Policy*. (pp. 97-124). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Van Vugt, M., De Cremer, D., y Janssen, D. P. (2007). Gender differences in cooperation and competition: The male-warrior hypothesis. *Psychological Science*, 18, 19–23.

Manuscrito recibido el 29 de febrero de 2016. Aceptado el 20 de marzo de 2016.