

## El efecto de la formación sobre la influencia interpersonal

Pablo Briñol, Javier Horcajo, Darío Díaz, Carmen Valle\*, Alberto Becerra y Jesús de Miguel  
Universidad Autónoma de Madrid y \* Universidad San Pablo CEU

La investigación contemporánea sobre influencia interpersonal ha demostrado que las personas con alta Necesidad de Cognición (NC) son capaces de generar numerosos argumentos para convencer a otras personas. No obstante, también se ha demostrado que estos esfuerzos por influir sobre las personas no llevan necesariamente a un desempeño más eficaz de los grupos. En el presente trabajo de investigación se ha profundizado en estas cuestiones, confirmando los resultados de trabajos previos y apuntando a nuevas direcciones en la investigación, al demostrar que una adecuada formación sobre los aspectos socioemocionales de los grupos hace que el rendimiento aumente en los grupos en los que participan personas con alta NC. A la luz del presente estudio, se analizaron los posibles mecanismos a través de los cuales la formación pudo tener este efecto sobre el rendimiento.

*The impact of training on interpersonal influence.* Contemporary research on interpersonal influence has shown that individuals scoring high in Need for Cognition (NC) are able to generate a large number of arguments in order to convince other people. However, research has also shown that such an effort does not necessarily lead them to be more persuasive or more efficient in their group performance. The present research analysed this state of affairs, replicating and extending previous research by showing that appropriate training in socio-emotional group dimensions can increase group performance for individuals high in NC. Potential underlying mechanisms for such an effect are discussed.

La Necesidad de Cognición (NC) hace referencia a la motivación y preferencia que muestran las personas hacia la actividad de pensar (Cacioppo y Petty, 1982). La NC permite distinguir entre personas que piensan mucho sobre cualquier asunto y se divierten realizando actividades cognitivas (altos en NC) y aquellas personas que no se divierten pensando y evitan hacerlo salvo cuando las demandas situacionales lo requieren (bajos en NC).

Los individuos altos en NC se caracterizan por ser activos cognitivamente, esforzándose en fomentar su propia actividad mental y poseen una fuerte motivación intrínseca para realizar tareas cognitivas, lo que les lleva a pensar detenidamente sobre cualquier tipo de información. En cambio, los individuos bajos en NC se caracterizan por ser más perezosos cognitivamente, confiando con mayor frecuencia en heurísticos, en su funcionamiento cognitivo cotidiano (Cacioppo, Petty, y Kao, 1984).

Son muchos los ámbitos en los que se han llevado a cabo investigaciones sobre la NC (véase Briñol y Petty, 2005; Cacioppo, Petty, Feinstein, y Jarvis, 1996; para una revisión). Por ejemplo, en el campo de la persuasión se ha encontrado que la NC de los individuos está relacionada positivamente con un análisis más detallado y profundo de los mensajes persuasivos, una mejor discriminación de los argumentos fuertes y débiles de dichos mensajes y un mayor recuerdo de dichos argumentos (e.g.,

Cacioppo y Petty, 1982; Cacioppo, Petty, Kao, y Rodríguez, 1986).

Como consecuencia de todo ello, en la mayoría de las investigaciones sobre persuasión se ha comprobado que las personas altas en NC cambian sus actitudes a través de procesos de alto esfuerzo cognitivo, lo que da lugar a actitudes más fuertes; esto es, más estables, duraderas, resistentes al cambio y predictoras del comportamiento futuro. Por su parte, las personas con baja NC son más fácilmente persuadidas a partir de las señales periféricas presentes en la situación persuasiva y, consecuentemente, sus actitudes resultantes son menos fuertes; esto es, menos estables, menos duraderas, más susceptibles al cambio y menos predictoras del comportamiento futuro (Petty y Cacioppo, 1986).

Relacionado con lo anterior, la investigación sobre influencia interpersonal ha demostrado que las personas con alta NC son capaces de generar más argumentos y contra-argumentos en las interacciones con otras personas y realizan un mayor esfuerzo por convencerlas (Shestowsky, Wegener, y Fabrigar, 1998). No obstante, a pesar de estos esfuerzos por influir sobre las personas, Briñol, Becerra, Díaz, Valle, Horcajo, y Gallardo (2005) encontraron recientemente que los grupos cuyos miembros poseían mayores puntuaciones en NC llegaron a menos consensos durante el proceso de toma de decisiones grupal, resultando, por tanto, menos eficientes en dicha tarea. Un resultado especialmente interesante de dicho trabajo fue que los participantes con alta NC fueron percibidos como menos simpáticos, aumentándose esta relación con el incremento del tamaño del grupo.

Para los autores de la investigación, esta menor simpatía percibida por los participantes altos en NC se podría deber al desinterés y el descuido que muestran estas personas por los aspectos so-

---

Fecha recepción: 12-6-06 • Fecha aceptación: 24-1-07

Correspondencia: Pablo Briñol  
Facultad de Psicología  
Universidad Autónoma de Madrid  
28049 Madrid (Spain)  
E-mail: pablo.brinnol@uam.es

cioemocionales de la interacción grupal, los cuales hacen referencia a las necesidades y motivaciones básicas de las personas (e.g., aceptación social, estima personal, identidad, etc., Brodweck, 1996; Cohen, Ledford, y Spreitzer, 1996; McGrath, Verdahl, y Arrow, 1995). Hipotéticamente, se puede argumentar que esto les podría llevar a no contemplar la necesidad de las personas de ser aceptadas socialmente y valoradas en sus opiniones y propuestas, contribuyendo a explicar, finalmente, su menor capacidad persuasiva y, en consecuencia, la menor eficacia en la toma de decisiones de los grupos en los que participaron. Estas hipótesis se muestran consistentes con investigaciones previas que han encontrado que las personas con altas puntuaciones en NC consideran aspectos sociales tales como la popularidad y el atractivo físico y social como poco importantes para su identidad (Berzonsky y Sullivan, 1992), así como que prestan una menor atención y control en relación con la imagen que transmiten a los demás (e.g., Millar, Omens, y Delvadia, 1991).

En resumen, a la luz de estos datos se podría hipotetizar que las personas con altas puntuaciones en NC se orientarían principalmente a los aspectos relacionados con la ejecución de la tarea, planteándose las interacciones con las demás personas exclusivamente en términos del 'contenido' de la tarea a realizar, sin prestar atención a las necesidades socioemocionales de las personas con quienes realizan dicha tarea. Esta tendencia sería consonante también con las evidencias encontradas que muestran que los individuos altos en NC tienden a prestar atención únicamente al desarrollo de la tarea cognitiva (Osberg, 1987).

El presente trabajo de investigación propone que una adecuada formación sobre el funcionamiento de los grupos en la dimensión socioemocional (e.g., sobre las necesidades de las personas, la influencia interpersonal y la toma de decisiones en grupo) ayudará a compensar lo que podría ser la tendencia dominante en las personas altas en NC a desconsiderar los parámetros socioemocionales presentes en las interacciones grupales. Además, puesto que los individuos altos en NC prestan una atención considerable a nuevas informaciones (Venkatraman, Marlino, Kardes, y Sklar, 1990) y están más abiertos a ideas y acciones novedosas (Berzonsky y Sullivan, 1992), posiblemente resultarán más receptivos a este tipo de formación, lo cual podría influir positivamente en su comportamiento interpersonal haciéndoles más productivos en los procesos de toma de decisiones de los grupos en los que participen.

Con el objetivo de poner a prueba esta hipótesis, se llevó a cabo un estudio empírico en el que se analizaron los efectos de la formación socioemocional sobre el comportamiento de las personas altas en necesidad de cognición. En primer lugar, se esperaba que los individuos con alta NC fueran menos eficaces en su comportamiento en grupo cuando no recibieron formación socioemocional. En este sentido, simplemente se pretendía replicar los resultados de investigaciones anteriores para los grupos control que no recibieron formación. Segundo, para los grupos que recibieron formación socioemocional se esperaba justo el efecto contrario. Es decir, se esperaba que la formación diera como resultado una mayor influencia interpersonal ejercida por los individuos altos en NC. En concreto, para estos individuos se esperaba que la formación recibida mejorara tanto el número de consensos obtenidos por su grupo (eficacia grupal), como la influencia en la decisión final del grupo (capacidad persuasiva objetiva). Tomadas conjuntamente ambas hipótesis, se esperaba que los individuos con alta NC ejercieran menor o mayor influencia interpersonal según recibieran o no formación socioemocional. En el caso de no recibir for-

mación, se esperaba que a mayor NC menor eficacia grupal, replicando resultados previos. Por el contrario, en caso de recibir formación se esperaba que a mayor NC también fuera mayor la eficacia grupal, dando lugar, por tanto, a una relación inversa a la encontrada en trabajos anteriores. Esto quiere decir que la hipótesis del presente estudio es que las dos variables predictoras, NC y formación, tendrán un efecto de interacción.

## Método

### *Participantes y procedimiento*

Participaron voluntariamente 80 estudiantes de las licenciaturas de Psicología y Ciencias Medioambientales de la Universidad Autónoma de Madrid. Los participantes completaron, en primer lugar, la adaptación al castellano de la escala de NC (véase Falces, Briñol, Sierra, Becerra, y Alier, 2001). Posteriormente, se les planteó que ordenaran de manera individual una serie de factores relacionados con la satisfacción en el trabajo para conocer su opinión sobre la importancia personal de dichos factores. En concreto, los participantes tenían que asignar valores numéricos para ordenar jerárquicamente una lista de dimensiones relevantes para un puesto de trabajo.

Después de la ordenación individual de factores se formaron grupos de trabajo. Se crearon veinte grupos de cuatro personas, de los cuales la mitad (diez grupos) fueron asignados de forma aleatoria al grupo de intervención experimental en el que recibieron formación sobre aspectos socioemocionales en la toma de decisiones en grupo. Por su parte, los diez grupos de la condición de control no recibieron ninguna formación sobre aspectos socioemocionales previa a la tarea grupal. A continuación, se planteó a cada grupo que debía llegar a un consenso grupal sobre la ordenación de factores en función de su importancia. Para ello se les dio un tiempo de 20 minutos, tras los cuales se dio por finalizada esta tarea. Después de la interacción y la discusión en grupo se pidió a todos los participantes que, nuevamente, respondieran a la importancia que para ellos tenía cada uno de estos factores, realizando por segunda vez una ordenación individual de dichos factores. Por último, cada participante evaluó a cada miembro de su grupo en distintas variables sobre eficacia persuasiva y simpatía percibida.

### *Diseño*

El diseño estuvo constituido por una variable independiente manipulada experimentalmente (i.e., con o sin formación) y una segunda variable independiente continua (la NC), medida previamente a la manipulación experimental.

### *Variables independientes*

*Formación.* De los veinte grupos formados en este estudio, diez de ellos recibieron una breve formación sobre aspectos relacionados con la toma de decisiones en grupo, en concreto sobre los parámetros socioemocionales. Esta formación consistió, en primer lugar, en una explicación de las dimensiones existentes en los grupos de trabajo: la dimensión de tarea y la dimensión socioemocional. Además se describieron los roles relevantes para la toma de decisiones que podían asumir los miembros de un grupo (e.g., roles de tarea, individuales y de mantenimiento); y se proporcionaron una serie de pautas de comportamiento orientadas a generar

una buena comunicación, como, por ejemplo, que distribuyeran los tiempos de intervención, que hablaran en orden todos los miembros del grupo y que se facilitaran las intervenciones mediante el establecimiento de un turno de palabra teniendo en cuenta el tiempo total disponible. Asimismo, se destacó especialmente la importancia que para el funcionamiento en grupo pueden tener la satisfacción personal de sus miembros; así como las necesidades y motivaciones básicas de las personas (e.g., aceptación social, estima personal, identidad). Por último, se describió la importancia que para la toma de decisiones tiene el hecho de que estén recogidas las opiniones de la inmensa mayoría de sus miembros. Para ello, se les recomendó que llevaran a cabo conductas como mostrar interés por todas las opiniones, mostrarse de buen humor y con una buena disposición ante todas las aportaciones, plantear las discusiones desde aquellos puntos de vista que eran compartidos (o semejantes) y no desde las diferencias y, finalmente, elogiar las conductas u opiniones de los compañeros cuando estimaran que eran apropiadas. Por último, los diez grupos que no recibieron el curso de formación sobre parámetros socioemocionales constituyeron la condición de control.

**Necesidad de cognición.** En la presente investigación se utilizó la adaptación al castellano de la escala de NC (Falces et al., 2001). Esta escala contiene 18 afirmaciones sobre la preferencia por la actividad cognitiva. Por ejemplo, algunas afirmaciones son «Me atraen más los problemas complejos que los sencillos», «Pensar no responde a mi idea de diversión» o «Trato de evitar situaciones en las que se requiera pensar y reflexionar profundamente». Todos los ítems de esta escala estuvieron altamente correlacionados entre sí ( $\alpha = .83$ ), creándose una única medida de NC para cada participante a partir del promedio de las dieciocho afirmaciones.

#### Variables dependientes

**Capacidad de persuasión percibida.** Siguiendo el estudio de Shestowsky et al. (1998) y Briñol et al. (2005), se pidió a todos los participantes que calificaran a sus compañeros de grupo en una escala tipo Likert de 9 puntos, debiendo señalar en qué medida creían que habían resultado efectivos persuadiéndoles, la cantidad de argumentos generados, el esfuerzo realizado para convencer y su estimación de la influencia en la decisión final adoptada.

**Capacidad de persuasión objetiva.** Para obtener un índice objetivo de la influencia de cada participante sobre la decisión final del grupo se compararon las ordenaciones de factores completadas individualmente con la ordenación final del grupo. Siguiendo a Briñol et al. (2005), se calculó la distancia entre la puntuación de la ordenación individual y la ordenación grupal para cada uno de los nueve factores de satisfacción en el trabajo, obteniéndose su valor absoluto y generándose, por tanto, nueve indicadores para cada individuo. El índice de capacidad de persuasión objetiva se creó sumando estos nueve indicadores. Valores mayores en este índice reflejaron mayor distancia entre lo que pensaba el individuo inicialmente y lo que el grupo decidió al final. En otras palabras, se consideró que, a mayor puntuación obtenida en este índice, menos influencia o persuasión del participante analizado sobre el resto del grupo (véase Briñol et al., 2005).

**Número de consensos.** Puesto que no todos los grupos consiguieron llegar a un acuerdo sobre una única ordenación, se utilizó el número de factores consensuados en grupo como un indicador del grado de consenso alcanzado y, por tanto, como una medida de la eficacia en la toma de decisiones.

**Simpatía.** La simpatía fue evaluada utilizando una escala con puntuaciones comprendidas entre uno (poca simpatía) y nueve (mucho simpatía). Para cada participante se calculó un índice de simpatía percibida que reflejaba la media de las puntuaciones otorgadas a dicho participante por todos los componentes de su grupo (véase Briñol et al., 2005).

#### Resultados

Una vez estandarizadas todas las medidas, se realizó un análisis de regresión jerárquico sobre cada variable criterio, utilizando la NC (variable continua) y la formación (variable dicotómica: con o sin formación socioemocional) como variables predictoras. Siguiendo a Cohen y Cohen (1983), los efectos principales fueron interpretados en el primer paso de la regresión y la interacción en el segundo paso.

**Capacidad de persuasión percibida.** Tal y como se esperaba, los resultados del análisis mostraron que las personas fueron percibidas por sus compañeros como más eficaces persuadiendo ( $\beta = .24$ ,  $t(73) = 2.14$ ,  $p < .05$ ), generaron una mayor cantidad de argumentos ( $\beta = .35$ ,  $t(73) = 3.15$ ,  $p < .01$ ) y realizaron un mayor esfuerzo para convencer, en la medida en que su NC fue mayor ( $\beta = .38$ ,  $t(73) = 3.48$ ,  $p < .01$ ).

**Capacidad de persuasión objetiva.** Los resultados del análisis de regresión mostraron un efecto principal de la variable NC ( $\beta = -.40$ ,  $t(50) = -3.00$ ,  $p < .01$ ), de tal forma que las opiniones de los participantes con altas puntuaciones en NC resultaron más predictoras de la decisión final adoptada por el grupo. El análisis no mostró un efecto principal de la variable formación ( $\beta = .07$ ,  $t(50) = .51$ ,  $p = .61$ ). Pero lo más importante fue que el efecto principal de la NC fue cualificado por la interacción entre la NC y la formación que mostró un efecto estadísticamente significativo ( $\beta = -.26$ ,  $t(50) = -1.96$ ,  $p = .05$ ). Tal y como esperábamos y aparece reflejado en la figura 1, esta interacción revela que, en los grupos que no recibieron formación sobre los aspectos socioemocionales, las opiniones de las personas con altas puntuaciones en NC no resultaron predictoras de la opinión final adoptada por el grupo ( $\beta = -.10$ ,  $t(18) = -.41$ ,  $p = .69$ ); mientras que, en los grupos que recibieron formación sobre los aspectos socioemocionales, las opiniones de las personas altas en NC sí resultaron indicadoras de la decisión adoptada por el grupo ( $\beta = -.57$ ,  $t(31) = -3.77$ ,  $p < .01$ ).

**Número de consensos.** Los resultados del análisis de regresión jerárquico no mostraron un efecto principal de la NC ( $\beta = -.09$ ,  $t(78) = -.85$ ,  $p = .40$ ); pero sí mostraron un efecto principal de la variable formación ( $\beta = .28$ ,  $t(78) = 2.58$ ,  $p < .05$ ). Es decir, los grupos que recibieron formación alcanzaron un mayor número de consensos. Ahora bien, nuevamente este efecto fue cualificado por la

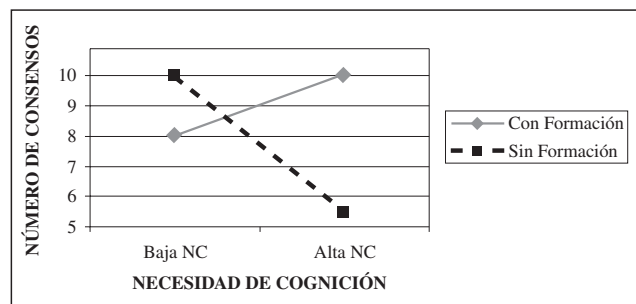


Figura 1. Número de consensos como resultado de la NC y la formación

interacción entre la NC y la formación ( $\beta = .29$ ,  $t(78) = 2.79$ ,  $p < .01$ ). Como esperábamos, esta interacción reveló que, en los grupos que no recibieron formación socioemocional, las personas alcanzaron un menor número de consensos a medida que aumentaba su NC ( $\beta = -.33$ ,  $t(38) = -2.14$ ,  $p < .05$ ); replicando así el resultado encontrado en investigaciones previas (Briñol et al., 2005). Sin embargo, como había sido pronosticado, en los grupos que recibieron formación sobre los aspectos socioemocionales y la toma de decisiones en grupo, se tendió a alcanzar un mayor número de consensos a medida que aumentaba la NC de los miembros de cada grupo ( $\beta = .29$ ,  $t(39) = 1.84$ ,  $p = .07$ ).

**Simpatía.** No se encontró efecto principal de la NC ( $\beta = .06$ ,  $t(73) = .51$ ,  $p = .61$ ); pero sí un efecto principal marginalmente significativo de la variable formación ( $\beta = .22$ ,  $t(73) = -1.80$ ,  $p = .06$ ). Las personas que pertenecían a grupos que habían recibido formación socioemocional fueron evaluadas por sus compañeros como más simpáticas. Además de este efecto principal, la interacción entre la formación y la NC resultó estadísticamente significativa ( $\beta = -.26$ ,  $t(73) = 2.28$ ,  $p < .05$ ). Como se pronosticó y aparece reflejado en la figura 2, esta interacción reveló que, en los grupos que no recibieron formación socioemocional, la simpatía percibida de las personas no difirió en función de la NC ( $\beta = -.22$ ,  $t(37) = -1.36$ ,  $p = .18$ ); mientras que, sin embargo, en los grupos que sí recibieron formación, las personas tendieron a ser evaluadas como más simpáticas en la medida en que la NC aumentaba, si bien este efecto sólo resultó marginalmente significativo ( $\beta = .30$ ,  $t(35) = 1.83$ ,  $p = .07$ ).

#### Discusión y conclusiones

En primer lugar, los resultados de este estudio replican los obtenidos en investigaciones previas (Briñol et al., 2005; Shestowsky et al., 1998) puesto que, en los grupos que no recibieron formación, las personas con altas puntuaciones en NC resultaron menos eficaces a la hora de resolver la tarea propuesta y no influyeron más en el grupo que las personas bajas en NC. Por tanto, los resultados coinciden con la primera de las hipótesis planteadas. Sin embargo, tal y como se anticipaba en la segunda hipótesis, la eficacia en la toma de decisiones grupales cambió de forma significativa cuando las personas con alta NC recibieron formación al respecto. En dichas condiciones, los miembros del grupo con altas puntuaciones en NC resultaron más eficaces y más influyentes en la tarea de grupo que los participantes bajos en NC.

Estos resultados nos muestran la importancia que la formación en aspectos socioemocionales puede tener sobre la eficacia de los grupos. Los grupos que recibieron formación resultaron más eficaces que los que no recibieron formación. Además, los resultados

del presente trabajo son importantes ya que sugieren que no todas las personas responden de la misma forma a la formación. En este sentido, la NC se ha mostrado como una variable de diferencias individuales relevante en este contexto.

El presente trabajo tiene implicaciones para el estudio de la NC. Los resultados obtenidos están en consonancia con investigaciones previas que demuestran que, en comparación con las personas bajas en NC, aquéllas con altas puntuaciones en NC tienden a ser particularmente sensibles a la información del contexto (e.g., Berzonsky y Sullivan, 1992; Venkatraman et al., 1990), al impacto del *priming* cognitivo (Petty, 2001), a las asociaciones automáticas (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces, y Sierra, 2002; Briñol, Horcajo, Becerra, Falces, y Sierra, 2003) y a la influencia de factores metacognitivos (Briñol y Petty, 2005; para una revisión). En línea con estas investigaciones, el presente trabajo sugiere que las personas con alta NC son particularmente sensibles a la información que reciben.

Consideramos que es necesario destacar que aunque el presente trabajo se centra principalmente en el estudio de las diferencias individuales en NC, en el contexto de la influencia interpersonal, también tiene implicaciones a nivel metodológico en el estudio de la formación. Por ejemplo, en este estudio no sólo se incluyeron medidas de autoinforme para evaluar el impacto de la formación, sino que se incluyeron también parámetros objetivos de la eficacia del grupo. Esto es importante, ya que con frecuencia la percepción subjetiva de aprendizaje no coincide con los indicadores objetivos del mismo (e.g., Dunning, Heath, y Suls, 2004), de la misma forma que ocurre con la percepción que las personas tienen de haber cambiado y los cambios que realmente se han producido (e.g., Briñol, Rucker, Petty, y Tormala, 2004). En segundo lugar, el presente estudio incluyó un grupo control, lo cual también contribuye a la hora de llevar a cabo una evaluación rigurosa de la formación. Esta metodología experimental permite un mayor control a la hora de establecer relaciones causales entre los programas de intervención y sus efectos.

A pesar de que la utilización de un grupo control proporciona certeza sobre la relación observada entre la formación y los correspondientes cambios, es importante señalar que el diseño y las medidas incluidas en el presente trabajo no permiten esclarecer de forma definitiva el mecanismo psicológico exacto a través del cual la formación influyó sobre la influencia interpersonal. Si bien se puede decir que la formación influyó en el comportamiento grupal de los individuos altos en NC, el proceso psicológico por el cual se produjo dicha influencia resulta menos claro. Existen varias posibilidades en este sentido. Por ejemplo, a pesar de que nosotros consideramos que el efecto de la formación probablemente se debió al contenido de la misma (i.e., aspectos socioemocionales de la toma de decisiones en grupo), es posible que dicho efecto tuviera que ver con otros aspectos no relacionados con el contenido, tales como el haber pasado tiempo juntos compartiendo una misma tarea durante el período de formación, el resultante estado de ánimo, los recursos cognitivos disponibles, la percepción del grupo, etc. Una limitación del presente trabajo tiene que ver con la ausencia de medidas de éstos, y otros posibles aspectos relevantes, en todos los participantes antes de realizar la tarea en grupo. Dichas medidas permitirían conocer si las condiciones de partida eran equiparables en el grupo experimental y el grupo control. De forma especulativa, nosotros consideramos que este tipo de factores probablemente no resultaron decisivos a la hora de explicar los resultados obtenidos ya que las diferencias tuvieron que ver con los distintos niveles de NC.

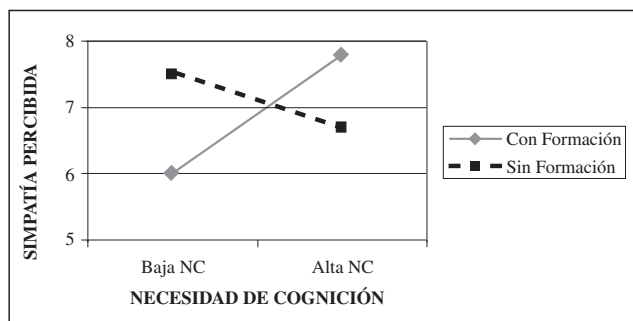


Figura 2. Simpatía percibida como resultado de la NC y la formación



En segundo lugar, el efecto observado quizá tuvo alguna relación con aspectos de la fuente que proporcionó la información y con las correspondientes demandas implícitas en dicha formación. En este sentido, los participantes pudieron haber respondido simplemente a las demandas de la situación, sin haber asimilado el contenido de la información recibida. Si bien esta explicación podría encajar de forma plausible con los datos, implicaría asumir que los individuos con alta NC son más susceptibles a la influencia social que las personas con baja NC. Sin embargo, a pesar de que la NC está asociada con un mayor procesamiento de la información, la investigación llevada a cabo hasta este momento no ha encontrado evidencia a favor de la mencionada relación entre NC y vulnerabilidad general al cambio (e.g., Briñol et al., 2004; Briñol y Petty, 2005).

Tercero, aunque el efecto obtenido en el presente trabajo hubiera sido debido al contenido de la formación, permanece por esclarecer qué aspectos concretos de la información recibida fueron los responsables de dicho efecto. Después de todo, la formación incluía contenidos sobre dimensiones grupales, procesos de toma de decisiones, necesidades y motivaciones, e incluso prescripciones sobre la conducta grupal. Podría darse el caso de que solamente uno de estos aspectos (o una combinación de sólo parte de ellos) resultara crítico a la hora de modificar la conducta de los participantes. Sin duda, éste siempre es un problema de las intervenciones que incluyen un paquete compuesto por varios elementos distintos. En este sentido, se intentó que la información contenida en la formación tuviera la misma naturaleza y argumentara en una única dirección aunque estuviera compuesta por argumentos

distintos, como suele ocurrir con los mensajes persuasivos empleados en la investigación psicosocial.

Por supuesto, se podrían mencionar otras explicaciones alternativas, tales como que la accesibilidad (y no la importancia) de la dimensión socioemocional fuera mayor para los individuos con mayor NC, y sin duda futuros trabajos deberán incluir diferentes diseños, así como más medidas y controles para diferenciar claramente entre los posibles mecanismos subyacentes al efecto obtenido. De forma tentativa, nosotros nos inclinamos a pensar que el contenido de la formación fue asimilado sobre todo por los individuos con alta NC, y como consecuencia, se comportaron de manera más acorde con dicha formación. En línea con esta posibilidad se podrían mencionar los resultados obtenidos para la variable simpatía, que sugieren que los individuos con alta NC tendieron a ser percibidos como más simpáticos por sus compañeros, pero sólo en caso de haber recibido formación socioemocional.

En resumen, el presente trabajo muestra la importancia de considerar la formación en factores socioemocionales para los procesos de toma de decisiones. Además, el estudio sugiere que las diferencias individuales en NC pueden jugar un papel importante en la asimilación de dicha formación. Junto con las implicaciones para el estudio de la NC y la influencia interpersonal, el presente trabajo incide sobre la necesidad de evaluar rigurosamente el impacto de las intervenciones formativas. En nuestra opinión, la Psicología Social tiene la posibilidad de realizar importantes aportaciones en este sentido, no sólo a través de su análisis y comprensión de los procesos fundamentales que subyacen al comportamiento social, sino también a través de sus herramientas metodológicas.

## Referencias

- Berzonsky, M.D., y Sullivan, C. (1992). Social-cognitive aspects of identity style: Need for cognition, experiential openness and introspection. *Journal of Adolescent Research*, 7, 140-155.
- Briñol, P., Becerra, A., Díaz, D., Valle, C., Horcajo, J., y Gallardo, I. (2005). El efecto de la necesidad de cognición sobre la influencia interpersonal. *Psicothema*, 17, 645-650.
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., y Sierra, B. (2003). Equilibrio cognitivo implícito. *Psicothema*, 15, 375-380.
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C., y Sierra, B., (2002). Cambio de actitudes implícitas. *Psicothema*, 14, 771-775.
- Briñol, P., y Petty, R.E. (2005). Individual differences in persuasion. En D. Albarracín, B.T. Johnson y M.P. Zanna (eds.): *The handbook of attitudes and attitude change* (pp. 575-616). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Briñol, P., Rucker, D., Tormala, Z.L., y Petty, R.E. (2004). Individual differences in resistance to persuasion: The role of beliefs and meta-beliefs. En E.S. Knowles y J.A. Linn (eds.): *Resistance and persuasion* (pp. 83-104). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Brodbeck, F. C. (1996). Criteria for the study of the work group functioning. En M.A. West (ed.): *Handbook of work group psychology*, Chicester: John Wiley y Sons.
- Cacioppo, J.T., y Petty, R.E. (1982). The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 116-131.
- Cacioppo, J.T., Petty, R.E., y Kao, C.F. (1984). The efficient assessment of «need for cognition». *Journal of Personality Assessment*, 48, 306-307.
- Cacioppo, J.T., Petty, R.E., Feinstein, J.A., y Jarvis, W.B. (1996). Dispositional differences in cognitive motivation: the life and times of individuals varying in Need for Cognition. *Psychological Bulletin*, 119, 197-253.
- Cacioppo, J.T., Petty, R.E., Kao, C., y Rodríguez, R. (1986). Central and peripheral routes to persuasion: An individual difference perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1032-1043.
- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S.G., Ledford, G.E., y Spreitzer, G.M. (1996). A predictive model of self-managing work team effectiveness. *Human Relations*, 49, 643-676.
- Dunning, D., Heath, C., y Suls, J.M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 69-106.
- Falces, C., Briñol, P., Sierra, B., Becerra, A., y Alier, E. (2001). Validación de la escala de Necesidad de Cognición y aplicación al estudio del cambio de actitudes. *Psicothema*, 13, 647-653.
- McGrath, J.E., Berdahl, J.L., y Arrow, H. (1995). Traits, expectations, culture and clout: The dynamics of diversity in work groups. En S.E. Jackson y M.N. Ruderman (eds.): *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 17-45). Washington, DC: American Psychological Association.
- Miller, M.L., Omens, R.S., y Delvadia, R. (1991). Dimensions of social competence: Personality and copying style correlates. *Personality and Individual Differences*, 12, 955-964.
- Osberg, T. (1987). The convergent and discriminant validity of the need for cognition scale. *Journal of Personality Assessment*, 51, 441-450.
- Petty, R.E. (2001). Subtle influences on judgments and behaviors: Who is most susceptible? En J. Forgas y K.D. Williams (eds.): *Social influence: Direct and indirect processes* (pp. 129-146). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Petty, R.E., y Cacioppo, J.T. (1986). *Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change*. New York: Springer-Verlag.
- Shestowsky, D., Wegener, D.T., y Fabrigar, L.R. (1998). Need for Cognition and Interpersonal Influence: Individual differences in impact on Dyadic decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1317-1328.
- Venkatraman, M.P., Marlino, D., Kardes, F.R., y Sklar, K.B. (1990). Effects of individual difference variables on response to factual and evaluative ads. *Advances in Consumer Research*, 17, 761-765.