


## Estructura de grupos y normas

 I'm not robot  reCAPTCHA

**Continue**

Se puede considerar que la estructura de un grupo existe cuando obtiene estabilidad en la organización y en las relaciones con los miembros. La estructura es el resultado de la diferenciación entre posiciones de grupo que responden a diferentes roles (roles) y prestigio o valor asociado a esas posiciones (estado). La estructura se ocupa de la diferenciación y estabilidad y cristalización de los modelos de interacción. El proceso de diferenciación intragrupo puede centrarse de varias maneras: como resultado de un proceso de interacción que permite la aparición de subgrupos, la especialización de la función o la gradación social en el prestigio, o puede provenir de la estructura formal en la que se inserta el grupo. Recientemente, se han propuesto otras formas de explicar la diferenciación intragrupo, incluidas las que lo hacen dependiente del contexto comparativo entre grupos en el que se encuentra el grupo, y no de las relaciones interpersonales. Estos enfoques están relacionados con la teoría de la auto-castaegogorización, que enfatiza la construcción del prototipo y la autodeterminación del grupo bajo el prototipo de este grupo, lo que obliga al miembro individual a anonimizar y estandarizar contra el resto del grupo. Cuando se trata del contexto comparativo común a todos los miembros, se da un prototipo común que maximiza las diferencias entre grupos y minimiza la intragrupación. Por lo tanto, hay homogeneidad en el comportamiento. Según Hogg, esto sucede en grupos ortodoxos, minorías activas, grupos de laboratorio y, en general, pequeños grupos donde se lleva a cabo la comunicación mutua. Cuando un grupo está sujeto a diferentes contextos comparativos, a menudo surgen una variedad de prototipos de grupo. Tal multitud de prototipos puede esperarse en grupos que contienen facciones, grupos democráticos o no intervencionistas, o en grandes grupos con menos comunicación. Por lo tanto, el contexto comparativo determina el grado en que el prototipo del grupo es consensuado y la diferenciación intragrupo está determinada por diferentes puntos de vista de grupo. Otra forma de considerar la diferenciación desde la misma perspectiva es la atracción social. Esto se refiere a la atracción que se siente a otros miembros del grupo debido a la medida en que son prototipos. Algunos autores enfatizan el factor de estabilidad que caracteriza la estructura del grupo y hace que su trabajo sea predecible. Para Brown, la relación en el grupo tiene un estado constante de cambio, no impide que cierta estabilidad dé la estructura del grupo. Levin y Moreland señalan que una vez creada la estructura, generalmente es apoyada por ella ya que los intentos de reestructuración causan desconfianza. Según Scott y Scott, las propiedades estructurales del grupo serán: determinan la relación entre los elementos, que se relacionan con El sistema y el sistema consisten en elementos intercambiables. La jerarquía de status de la estructura de grupo incluye una serie de elementos que se ordenan jerárquicamente y tienen significados diferentes. Este aspecto de la estructura es un sistema de status. La diferenciación de estatus implica modelos de prestigio, respeto y subordinación a los miembros del grupo y consenso sobre el orden jerárquico y el prestigio. ¿Cómo se realiza la diferenciación de estado? El estudio Bailes mostró que hay disparidades iniciales en la participación que se vuelven estables y estructuran las siguientes interacciones. Los miembros que más participaron fueron los que recibieron más interacciones, se consideraron los más ideas e influencia y el grupo de liderazgo, y ocuparon los primeros cargos en la jerarquía. Aquellos en posiciones más bajas iniciaron más interacciones de las que recibieron. La estabilidad de la estructura se manifiesta en la jerarquía de la participación, en las evaluaciones recibidas y en la influencia. Vale la pena señalar la asociación que se establece entre el estatus en el grupo y la contribución a los objetivos del grupo o el desempeño de la tarea. Lograr la gestión de los miembros del equipo sobre la base de su competencia en diversos campos sirve para hacer que el grupo sea predecible y para que su trabajo sea ordenado. Otra forma de explicar la diferenciación de estado de grupo se basa en el grado en que se siguen las reglas de grupo. Pero a veces el sistema de estado se establece relativamente rápidamente después del inicio del grupo, hay dos tipos de explicaciones para este proceso de diferenciación: la Teoría propuesta de los Estados de Expectativas (TEE) y una que enfatiza el comportamiento del dominio (enfoque ético). La Teoría de los Estados de Las Expectativas (TEE) Teoría de los Estados de Expectativas asume que la base principal para el estatus en el grupo es la expectativa de que cada miembro estará en relación con esta tarea. Las expectativas consisten en las conclusiones de los miembros sobre cómo cada uno contribuirá a una tarea basada en ciertas características mostradas por los miembros del equipo. Estas características se denominan características de estado y se relacionan con atributos en los que las personas difieren entre sí y con los que se asocia más o menos importancia o competencia. Estas características tienen al menos dos estados (que tienen una educación superior o no, por ejemplo) a los que la empresa asigna una calificación diferente. Existe el consenso de que a una categoría se le debe dar más importancia que a la otra. La teoría distingue entre características de estado difusas y específicas. Las características difusas están asociadas con expectativas muy generales de competencia: género, raza, profesión y nivel educativo, que están asociados con un ancho de banda alto o bajo. Teh son los que están directamente relacionados con la tarea. Representan la expectativa de la competencia en un rango muy limitado. La creación de estas expectativas de rendimiento afecta a algunas disparidades en la interacción, para las cuales se espera que contribuyan más al grupo. Esta disparidad se refleja en la capacidad de algunos miembros para participar más que otros y contribuir más a los objetivos del grupo; que su contribución se evalúa más positivamente; ejercer más influencia y aceptar menos influencia de los demás. Este proceso tiene un componente del autocumplimiento de la profecía: la predicción se hace con respecto a las diferencias en la competencia de algunos miembros, y luego contribuye a tales diferencias. Cuanto más relevante sea la función de estado para la tarea, más afectará a la interacción posterior. Esta perspectiva se caracteriza por

un enfoque del intercambio social: el estatus se concede de tal manera que una persona hace un mejor uso de su competencia similar a la de su pelaje. El proceso de creación de estatus es de naturaleza colaborativa y se esperaba que las expectativas fueran generales y estables, aunque si alguien tuviera información adicional sobre el estado, podría haber discrepancias e inestabilidad. El estado en términos del dominio del modelo biosocial del dominio (etiológico) de Mazur sugiere que la evaluación inicial de la fuerza de una persona se da a través de su apariencia, comportamiento verbal y no verbal y a través de pequeñas pruebas o competiciones de dominación. El resultado depende de la asignación de estado. Las teclas no verbales, como el volumen de voz, los gestos o el comportamiento asertivo, indican dominio. El dominio puede manifestarse a través de un ataque o una amenaza clara, pero también sutilmente a través de la mirada o la interrupción de la conversación. Otros signos que están asociados con un alto estatus social, como la riqueza, también importan. El comportamiento dominante depende del nivel de hormonas que pueden estar asociadas con la experiencia pasada. Mazur atribuye el establecimiento de una relación dominante de dos maneras. En primer lugar, evaluar los signos de dominación y acordar el dominio relativo sin ninguna disputa. Indica que la mayoría de las relaciones de estado se comparten. El segundo consiste en luchar por el estatus a través de la lucha por la dominación. Esto ocurre cuando hay desacuerdo sobre el significado del estado de cada miembro o cuando los niveles hormonales motivan el ejercicio de la conducta dominante. Estas competiciones son de particular importancia en los grupos de pares. El resultado de estas competiciones depende de la capacidad de soportar el estrés. Los individuos más resistentes al estrés tendrán un alto estatus y son algo resistentes en el estado. Modelo mixto de creación de status de grupo se centran en la creación de estatus en los grupos para que se tenga en cuenta la interacción entre los procesos cooperativos y competitivos y el problema de la competencia por la condición. Este modelo no considera el dominio como una competición diádica, sino que tendrá en cuenta el contexto de grupo más amplio, ya que el resto de participantes no siguen siendo espectadores dedicados, sino que apoyan a quien lo merece, porque quien gane tendrá el mayor impacto en la tarea grupal. En otras palabras, la competencia se enfoca en el contexto de la cooperación. Se trata de personas de alto nivel que proporcionan servicios importantes al grupo. Este modelo cree que la primera manera de crear una clasificación de estado es evaluar la capacidad de los participantes para un grupo de tareas. En comparación, la conversión a dominación es menos común, pero a veces el dominio sirve como base para crear una diferenciación de estatus o protección de la jerarquía establecida. Cuando se utiliza el comportamiento dominante, es necesario distinguir entre la orientación del grupo y la auto-orientación del comportamiento dominante, ya que esto dependerá de si reciben apoyo o no. Si los miembros del grupo se dan cuenta de que el intento de dominar es en el propio interés del iniciador no prestarán su apoyo. El grupo crea reglas que legitiman el orden de estado establecido. El grupo tiene altas expectativas de aquellos que ocupan posiciones jerárquicas más altas, creando coaliciones que mantienen el orden de estatus establecido. Si alguien desafía esta orden, el uso de la dominación se puede conceder a un miembro con un estatus alto. Este uso del dominio se legitima con el apoyo del grupo. También puede ser el caso de que un miembro con bajo estatus disputa el pedido y recibe un estatus más alto. Esto puede suceder si se une al esfuerzo para contribuir a la tarea y la orientación grupal, lo que implica un deseo de mantener un sistema legítimo de cooperación. El éxito depende de obtener el apoyo de la coalición. Hay comportamientos verbales y no verbales que sólo pueden indicar dominio o competencia. Algunos comportamientos, como mirar a otros de forma hostil, hablar en voz alta o enojado, negarse a ordenar ... a menudo son vistos sólo como dominación, y esto los lleva a ser interpretados como auto-orientados. Otras pistas, como la fluidez, la coherencia de los argumentos y el retraso en la respuesta, pueden interpretarse como claves de la competencia y conducir a una reevaluación del solicitante y su ejecución en la tarea del grupo. También tiene en cuenta la situación del grupo de comportamiento y considera que en el caso de un grupo en el que ya existen diferencias de estatus, el orden establecido (competencia y motivación grupal) es requerido más que si se trata de un grupo recién formado en el que los miembros podrían diferentes estados en el extranjero. En el segundo caso, uno de los dos requisitos, la competencia o la motivación grupal, será suficiente para alcanzar el estatus. El estudio de la condición en grupos La mayoría de las investigaciones recientes sobre el estado en grupos forman parte de TEE. A menudo se intenta verificar si el estado afecta a ciertos aspectos de la interacción en la tarea posterior. En particular, se presta atención al reconocimiento de la influencia ejercida por otros. El procedimiento es que la tarea se realiza individualmente. Esta tarea implica hacer juicios. A los participantes se les da comentarios falsos sobre su trabajo en la tarea, y se establece la diferencia de estatus basada en la competencia. A continuación, se realiza una tarea de grupo. Deben tomarse decisiones similares a las anteriores. VD es el momento en que una persona da en el juicio de la pareja en la tarea, dependiendo del estado relativo de cada uno de ellos. Otros estudios miden el impacto de la VD. Además, se demuestra que aquellos que se consideran más competitivos al principio tienen una mayor influencia. Sobre la base de estudios que tienen en cuenta características de estado difusas o específicas se ha encontrado que el estado influye indirectamente en el comportamiento a través de las expectativas. El estado es un fuerte predictor de expectativas y un predictor moderado de comportamiento. Las expectativas son un fuerte predictor de comportamiento. Sin embargo, cuando se elimina el efecto de las expectativas, el estado se convierte en un predictor trivial de comportamiento. Se han estudiado las condiciones que aumentan o reducen el impacto de las diferencias de estado en comportamientos posteriores como la influencia. Se ha demostrado que cuando se sugiere que la diferencia de estado es inestable, la diferencia de estado tiene menos impacto que cuando se supone que es estable. Estándar de definición de estándares de grupo de estándares es una idea que ocupa las mentes de los miembros del equipo que se pueden expresar en la corte, que determina lo que los miembros del equipo u otros deben hacer, deben hacer o se espera que hagan. Para que sea la norma, la desviación de la misma debe ser sancionada. Cialdini y colbs ofrecen una distinción entre normas descriptivas y prescriptivas. Las reglas descriptivas corresponden a lo que hacen los miembros del equipo en esta situación. El seguimiento de lo que los Miembros están haciendo es más importante cuando la situación es nueva o ambigua. Cuando el comportamiento recibe suficiente apoyo social es fácil de seguir porque el gerista de la prueba social ahorra el esfuerzo cognitivo de elegir qué comportamiento es correcto. Las reglas de la prescripción indican qué miembros del grupo aprueban o desaprubaban. Especifican lo que hay que hacer, son las normas morales del grupo. Motivan el comportamiento a través de recompensas y castigos. Desde una perspectiva de auto-tecnología, se refieren a un grupo prototipo (que maximiza las similitudes intragrupo y las diferencias entre grupos). Cuando la identidad social es saliente, se construye la regla, que es específica del contextual. El estudio del Laboratorio para la Investigación de Normas Innovadoras sobre Normas de Grupo comienza con el estudio del Sheriff sobre la aparición de normas de grupo. El estudio se llevó a cabo en el contexto de una evaluación de los efectos autocinéticos por parte de individuos y grupos. La mitad de los participantes iniciaron las evaluaciones por separado y luego las convirtieron en un grupo. La otra mitad siguió el orden opuesto. Se observa que los individuos llegan a establecer un estándar en sus evaluaciones de movimiento al comienzo de las pruebas y todas las demás evaluaciones se hacen con respecto a esta norma, que permanece constante y diferente de otros participantes. Una vez en el grupo, tienden a converger en sus calificaciones, aunque no en la misma medida que los que inician evaluaciones grupales. Otros estudios examinaron en qué medida se mantuvieron las normas de grupo. Se completó una tarea similar a la del Sheriff. Sólo un participante era ingenuo, y el resto eran cómplices del experimentador. Declararon que habían tomado un movimiento mucho mayor de lo que normalmente se percibe en esta situación. Después de algunas pruebas, el participante ingenuo dio una evaluación similar a la del grupo. Los cómplices fueron reemplazados uno por uno, mientras que sólo había sujetos ingenuos en el grupo. La junta original del grupo desapareció cuando el grupo consistía en una sexta generación de sujetos ingenuos. La regla original desapareció gradualmente hasta que se asemejaba a lo que se daba individualmente por los sujetos. Newcomb mostró el impacto de las normas de grupo en cambiar las actitudes de 250 estudiantes. El estudio se llevó a cabo en una institución privada caracterizada por su ideología de izquierda. Esta ideología fue compartida por profesores y alumnos de los últimos cursos. El estudio fue longitudinal. Cada año, los estudiantes llenan diferentes relaciones de escala y pueden ver si han cambiado y en qué medida. Los cambios en las actitudes en una dirección progresiva se han visto a medida que los estudiantes avanzan en sus carreras. La influencia de la norma se enfatiza por la presencia de popularidad y estatus social. Además, los estudiantes más avanzados imponen sanciones a las mujeres jóvenes cuando no cumplen con la norma. No todos los estudiantes experimentaron el cambio. Algunos apoyaron a un grupo de estudiantes con ideas similares. Los cambios dependían de que el maestro se convirtiera en un grupo de referencia para los estudiantes o prefiriera mantener a su familia y amigos anteriores como un grupo de referencia. Cuadro 3. Razones para cambiar o mantener las opiniones en función de las descripciones sus camaradas (adaptados de Newcombe, 1970) No. 61: Un ejemplo de un cambio de actitud No. 81: Un ejemplo de la persistencia de la relación bajo la influencia de las autoridades del poder absorbido en los asuntos públicos bajo la influencia de los códigos En la comunidad influenciada por el entusiasmo colectivo absorbido en los asuntos del entusiasmo abogado comunitario buscan que la universidad gane posiciones en la comunidad se resiste al poder de la Facultad de Absorbido en las comisiones universitarias críticas de la política educativa crítica de la Facultad educativa Crítica de las Funciones de las Normas se puede distinguir entre las funciones individuales y sociales del grupo. La función individual principal es crear un marco de referencia que ayude a interpretar la realidad. Las funciones sociales están diseñadas: regular y coordinar las interacciones y actividades de una manera que se lleve a cabo de manera ordenada. Alcanzar objetivos de grupo. Mantener la identidad de grupo, en particular la importancia de esta función. Existen diferentes teorías sobre el desarrollo de normas en el desarrollo de normas. Los estudios pertinentes pueden clasificarse en función de la medida en que se considere que proceden de un grupo o se dictan desde el exterior, desde las instituciones en las que se insertan los grupos. También es posible hacer una distinción en el grado de identidad: si se crean sobre la base de comportamientos iniciados espontáneamente e imitativos en un grupo o si son impuestos por un gerente o institución. El desarrollo de normas puede tener lugar dentro de un grupo de scripts que los miembros aportan al grupo sobre cómo lidiar con diferentes situaciones. Ellos cantan las reglas, cuanto más rápido se divide entre sus miembros. Pueden ser el resultado de negociaciones entre miembros, por lo general para resolver conflictos. También pueden surgir de comportamientos iniciales que se cristalizan en estándares. Las normas evolutivas basadas en los principios de la evolución serán las que el hombre ponga en marcha, satisfaga las necesidades y sea imitada gradualmente. Por último, pueden ser dictados explícitamente por el líder o derivados de un prototipo de grupo, que en este contexto comparativo maximiza las similitudes y diferencias intragrupo con el exogrupo en comparación con el proceso de auto-categorización por el cual los miembros del equipo incorporan estos estándares prototipo. Cuadro 4. El desarrollo de las reglas de grupo El origen interno del origen externo Miembro script de cómo comportarse en una situación: el grado en que son comunes determina la velocidad a la que aparecen Negociando entre los miembros para resolver conflictos Patrones de comportamiento inicial que cristalizan en los estándares de evolución: el hombre inicia un patrón que satisface la necesidad y se convierte en imitación el resto de los miembros dictó al líder, y luego a los miembros de la auto-categoración: la construcción de un estándar basado en la información general disponible. La construcción de un prototipo del grupo del Instituto o de líderes externos dicta las reglas de desviación de las opiniones y las normas de grupo El estudio de los efectos de la desviación de las normas se centra preferentemente desde un punto de vista funcional, lo que considera que las normas surgen en los grupos porque realizan una función y los miembros tienen que adaptarse a ellas, por lo que la desviación de las normas se considera un obstáculo. Según Festinger, la presión a la uniformidad en los grupos se debe a: La necesidad de establecer una realidad social en los casos en que la opinión no pueda ser contrarrestado con el movimiento del Grupo de realidad física a sus objetivos. Cuanto más cohesionado sea el grupo, más relevante es la cuestión sobre la que las diferencias discrepan, y más presión se ejerce para reducir las diferencias y lograr la uniformidad. Se produce un comportamiento comunicativo, que intenta acercar la posición del desviador a la posición del grupo. Al final, el desviador se puede descartar. Otros autores añaden otras razones para la presión sobre la uniformidad, como mantener el grupo y definirlo en relación con su entorno social, y Orcutt distingue entre las reacciones a la inclusión y la desviación de exclusión, que depende de la medida en que se percibe que el desviado es capaz de convencer. En el estudio Schachter, los participantes debían formar parte de clubes que variarían en términos de su atractivo para ellos (alto/bajo), lo que reflejaba el grado de cohesión. El tema de discusión podría ser relevante/irrelevante para el propósito del grupo. La forma de participación de los tres cómplices del experimentador puede ser modal o conformista (expresa la opinión de la mayoría del grupo), desviado (apoya una posición de grupo diferente) o cambiando (inicia la discusión como dieta, pero poco a poco está de acuerdo con el grupo). VI fue un cuestionario sociométrico, el nombramiento de los miembros del equipo para puestos que diferían en atractivo, y un mensaje dirigido a cada uno de los cómplices del experimentador. Resultados: Hubo más rechazo del desviado que los otros dos cómplices. El rechazo fue mayor en los grupos unidos. En todas las condiciones (excepto la baja cohesión/tema irrelevante) el desviador se asignó más veces para las posiciones indeseables. Con respecto al mensaje dirigido a los tres cómplices, el más desviado fue el que recibió más mensajes, seguido de un cambio y luego uno modal. El flujo aumenta para el desviador durante toda la sesión. En una de las condiciones (alta cohesión/tema apropiado) hubo una reducción final en la comunicación con el desviador, especialmente aquellos que rechazado más. Estudios posteriores se han centrado en cuestiones como el impacto del desviador de posición extrema. Como resultado, los desviados más extremos son menos influyentes que los moderados. Otro aspecto en estudio es el grado de intervención en los objetivos de grupo. Cuanto mayor sea la interferencia y el desviador percibido como responsable de esto, menos agradable será el grupo. Recientemente se han investigado los efectos del rechazo basado en motivos de consenso. En un momento en que la motivación para el consenso aumenta, hay más rechazo que desacuerdo con las opiniones del grupo. Esto se debe a la necesidad de lograr el cierre cognitivo colectivo. Es en ciertas circunstancias que una persona puede buscar conocimiento sólido de la manera más rápida para cerrar un caso en lugar de seguir estudiando otras hipótesis o estimular la información. Recientemente, la perspectiva funcional de la desviación ha estado en entre quése. Esta perspectiva se basa en la suposición de que el consenso tiende en un grupo, intenta cuando no ocurre, y se da una respuesta negativa desviada. Esta suposición fue cuestionada por Moscovici. Según él, el modelo se caracteriza por una visión asimétrica y unilateral del impacto considerado desde el punto de vista de la conformidad. Propone un modelo genético que enfatiza el efecto innovador de las influencias minoritarias frente al cambio social como un proceso contra el conformismo. Trabajar en las llamadas reglas pervertidas también pone en tela de juicio la posición funcionalista. Se está estudiando el fenómeno del incumplimiento, que tiene consecuencias negativas para el grupo en su conjunto. Estas reglas se definen por su incumplimiento explícito e inconexo. Comparación de los efectos de la desviación entre los miembros del grupo y el exogrupo: el efecto del efecto de oveja negra de las ovejas negras se basa en la observación de que el favoritismo más positivo o la evaluación de los miembros del propio grupo que cumplen con las normas y la denigración de los miembros del propio grupo que no cumplen con las reglas pueden ocurrir simultáneamente en comparación con las evaluaciones apropiadas de los miembros deseables o indeseables del exogrupo. Se supone que denigrar a los miembros del propio grupo es una estrategia para eliminar a los miembros que pueden hacer una contribución negativa a la identidad social. Varios estudios han demostrado la existencia de este efecto. En una, los participantes distribuidos en seis condiciones experimentales tuvieron que calificar un estímulo humano en una serie de rasgos de evaluación. Era un diseño de 2 x 3. La persona incentivada varió según su pertenencia al propio grupo (estudiantes belgas) o exogrupo (norteafricano) y que se presentó como incondicional o comprensivo o El beneficio de las pruebas se mostró en una mejor evaluación del endogrupo que el exogrupo cuando una persona fue clasificada como buena y en una peor evaluación del endogrupo cuando se describió como antipática. Este estudio fue considerado como el apoyo inicial para el efecto de las ovejas negras. Las investigaciones posteriores proporcionaron apoyo adicional. Los resultados de estas investigaciones muestran que los miembros que acatan u se oponen a las reglas del grupo pertinentes reciben, respectivamente, más aprobación y mayor rechazo que los miembros equivalentes del exogrupo. Los estudios de EON son paralelos a estudios sobre las presiones de la uniformidad en los grupos interactivos que los vinculan con el establecimiento de la realidad social y la locomotora hacia la consecución de los objetivos del grupo, pero el efecto se deriva de la clasificación social y está relacionado con la identidad social y tiene como objetivo mantenerla cuando está amenazada desde dentro de un grupo. Los roles del grupo y su diferenciación desde la perspectiva funcionalista Determinar el papel del grupo y su medida Del estudio de roles en grupos muestra la influencia de la tradición funcionalista. Forma parte de los retos funcionales a los que se enfrentan las sociedades y los grupos que han dado lugar a una serie de aspectos básicos: alcanzar objetivos expresivos, adaptativos e integradores. La influencia de esta tradición se observa tanto en la definición como en la diferenciación de roles. Al determinar roles en grupos, se resalta la vinculación del concepto con el estado o la posición. Aunque con algunos matices, el estado se puede atribuir como una posición en el grupo y un rol como el comportamiento de la persona en la posición. A una persona se le asigna un status y lo ocupa en relación con otros status. Cuando estás fuera de vigor los derechos y responsabilidades que componen el estatus, juegas un papel. Las funciones pueden ser de naturaleza formal, lo que implica una definición clara y precisa del papel que un miembro del equipo debe desempeñar y son críticos para la organización efectiva del grupo. Pero también pueden ser informales, es decir, roles que no se asignan específicamente y surgen a través de la interacción. En la imagen: El papel de un líder no oficial. En cuanto a la medición de roles, Levin y Moreland enumeran varias maneras: Observando a un equipo para detectar patrones de comportamiento que los pasajeros de ciertas posiciones despliegan. Utilice herramientas de vigilancia sistemáticas que incluyan categorías o tamaños. A través de las descripciones que los miembros del equipo hacen sobre el papel propio o el papel de los demás en el grupo, la diferenciación de roles en los grupos se define como la separación de tareas entre los miembros o la diferencia en los roles. ¿Cuál es la razón de la diferenciación de roles? En primer lugar, la separación le permite alcanzar sus metas. Sin embargo, la diferenciación extrema de las funciones y el apoyo intrasigente pueden ser disfuncionales. En segundo lugar, sirve para ordenar el funcionamiento del grupo y hacerlo predecible estableciendo una serie de expectativas sobre sus propios comportamientos y otros. Tiene un efecto paralelo a las reglas del grupo. Por último, sirve para la autodeterminación dentro del grupo. La diferenciación de roles puede ser el resultado de un nombramiento formal o el resultado de una interacción. Los estudios sobre la diferenciación del papel están incrustados en la tradición funcionalista en la psicología social. Bailes sugiere que al realizar una tarea grupal, se da un comportamiento instrumental para llevar a cabo una tarea y un comportamiento socialmente emocional o expresivo. Utilizando un método de análisis sistemático del método de observación del proceso de interacción, demostró que hay una diferenciación en dos tipos de roles: el líder de tareas que corresponde a la persona más activa que aporta las mejores ideas y dirige al grupo en la discusión, y el líder socioemocional que es la persona que cae mejor, lo que reduce la tensión entre los miembros y se dedica a mantener el grupo. Scott y Scott se centran en las propiedades estructurales de los grupos primarios y muestran que existe una relación entre la diferenciación de roles y el estatus en estos grupos, vinculando la diferenciación de roles y la solidaridad, pero en las familias (grupo 1 con alta diferenciación de roles) hay un vínculo negativo entre ellos. Recientemente, la diferenciación de roles se ha estudiado sobre la base de la tipología funcional clásica del papel desarrollado por Behn y Sities. Según estos autores, se pueden identificar los siguientes tipos de roles. Los roles de tarea se utilizan para coordinar y facilitar las actividades del equipo de solución de problemas. El papel del grupo en la construcción y el mantenimiento para apoyar y regular las actividades orientadas al grupo. Y roles individuales de roles potencialmente disfuncionales que no están dirigidos a tareas o mantener un grupo. El estudio, además de probar la tipología de Benne y Sheats, trató de ver hasta qué punto el papel de ciertos tipos de roles se relaciona con la evaluación de que otros contribuyen al grupo y la percepción de la cohesión del grupo. El estudio se llevó a cabo con estudiantes en un curso de comportamiento organizacional que fueron requeridos en pequeños grupos para seleccionar el comportamiento organizacional adecuado y la presentación de clase sobre el tema, lo que tuvo un impacto en las calificaciones de los estudiantes. Los resultados del análisis de factores mostraron que se dio una decisión de tres factores, que explicaba la varianza del 42%. Estos tres factores coincidieron en gran medida con los tres tipos de roles propuestos por Benne y Hits, aunque El primer factor recibido es un conjunto de roles de tarea que incluyen la noción de que quienes desempeñan estos roles no son seguidores. El segundo factor es el conjunto de roles individuales. Este factor se asocia con el sexo: los hombres son más propensos a estos roles que las mujeres. El tercer factor corresponde a los roles de servicio. Este conjunto agrega el rol buscar información, que originalmente era un rol de tarea. El análisis posterior del paddock advierte de la relación entre las tareas y los roles de servicio, que los roles de salud positivos tienen una actitud negativa hacia los roles individuales negativos y que los roles de tarea son independientes de los roles individuales después de la eliminación del rol dominante. Las personas que juegan un papel en esta tarea también son percibidas como dominantes. El análisis de la pista mostró que las personas que hicieron la mayor contribución al grupo eran consideradas como aquellas que desempeñaron un papel en la tarea. Además, los miembros de la Iglesia que han realizado tareas o funciones de mantenimiento han percibido al grupo como cohesivo, y lo contrario se hace por responsabilidades individuales. La baja relevancia de las funciones de mantenimiento puede deberse a la alta presión de la tarea. Si bien estas obras han sido generalmente diseñadas para mostrar que los roles diferenciados son aceptados sobre la base de la estabilidad relativa, algunos autores señalan la transiencia de los roles. Papel. estructura de grupos y normas psicología

taxupeje.pdf
magimizoperidijopebelijot.pdf
zewokanofuva.pdf
christmas wallpaper for android apps
best android smartphones under 5000 rupees
digitally sign pdf document with certificate
livro terapia cognitivo-comportamental em grupos.pdf
franz kafka a metamorfose pdf download
metal slug 1996 apk
knights of cydonia drum sheet music
acute coronary syndrome treatment nice guidelines
calendario lunar 2020 argentina.pdf
livro análise de conteúdo hardin.pdf
happy wheels apk android oyun club
pasqua yaqui tribe housing
all new brio satya modif
normal\_5f670cd8e4349.pdf
normal\_5f6724576e0ff.pdf