ASIGNATURA DE MÁSTER:

TFM - IDENTIDAD SOCIAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO

Curso 2016/2017

(Código:2220013-)

1.PRESENTACIÓN

Esta línea de investigación está centrada en todos aquellos temas relacionados con el bienestar de las personas en las organizaciones y con sus procesos psicosociales.

Por ejemplo, entre otros se pueden analizar tanto las cuestiones relacionadas con el bienestar personal, como el capital psicológico, la autoeficacia y la planificación aplicadas al ámbito del trabajo, cuanto aquellas cuestiones relativas a las patologías o problemas psicosociales, tales como el acoso laboral, el presentismo, la injusticia, o el *burnout*.

En todas estas cuestiones, nuestra perspectiva será la de los procesos psicosociales, con especial atencion a la identificacion con la empresa, con el grupo de trabajo, con la profesión, su contrato psicológico, etc.

Es decir que se trata de un amplio abanico de procesos que pueden albergar diversos aspectos que puedan ser de interés específico de los estudiantes.

Las cuestiones específicas que cada estudiante desee analizar deberán ser consultadas con el equipo docente.

2.CONTEXTUALIZACIÓN

El objetivo fundamental de esta línea de investigación es explorar las nuevas aplicaciones de la TIS a los procesos organizacionales.

Por tal motivo, muchos de los aspectos que pueden ser de interés para los estudiantes del itinerario tienen cabida en esta línea.

La teoría de la identidad social (TIS) se desarrolla originalmente a partir de los experimentos de Tajfel y sus colaboradores.

A partir de aquí se ha dado un amplio desarrollo de la cuestión que tiene cada día nuevas aplicaciones para explicar las actitudes y los comportamientos de las personas dentro de las organizaciones.

En concreto, Haslam y sus colaboradores han desarrollado este enfoque reciente de la TIS aplicada a las organizaciones y han utilizado ese enfoque para revisar muchos temas que normalmente la psicología industrial había analizado con miradas centradas en lo individual. Esta perspectiva está expuesta en diversos trabajos publicados entre el año 2000 y la actualidad.

Y, desde esta perspectiva, se han analizado cuestiones como el acoso laboral, el presentismo, la injusticia, el estrés o el burnout. También las conductas de ciudadanía organizacional, la conducta de planificaciión de la jubilación, los procesos de socialización en las organizaciones, etc.

3.REQUISITOS PREVIOS RECOMENDABLES

Los estudiantes deben haber cursado aquellos créditos que se señalan como obligatorios para esta línea de investigación.

Además, sería conveniente que revisaran sus conocimientos de las asignaturas de Psicología Social 1 y 2, Psicología de los grupos y Psicología de las Organizaciones, obtenidos anteriormente.

En este TFM se procurará facilitar materiales en español para que los estudiantes puedan trabajar adecuadamente.

4.RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Que los estudiantes profundicen en la aplicación de la TIS al ámbito de las actitudes y comportamientos de las personas en la organización.
- Que los estudiantes revisen exhaustivamente la bibliografía específica más reciente sobre la cuestión
- Que los estudiantes sean capaces de sintetizar la información reciente sobre el tema del curso
- Que los estudiantes sean capaces de generar hipótesis de investigación empírica sobre la aplicación de la TIS a las organizaciones.
- Que los estudiantes lleven a cabo la investigación empírica que se ha diseñado para este curso y sean capaces de producir un informe de investigación original.

5.CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

Se analizarán todos los procesos que sean de interés para los estudiantes desde la perspectiva de la identidad social y el bienestar psicológico.

6.EQUIPO DOCENTE

- GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO
- Mª CRISTINA GARCIA AEL

7.METODOLOGÍA

El trabajo de investigación de fin de master consta de 25 ECTS. Lo que se traslada a un total de 625 horas de trabajo del alumno. Son necesarias al menos una sesión presencial de trabajo con el profesor al principio de la investigación y otra en la fase de análisis de los resultados. Estas sesiones se pueden sustituir por conferencias a través de Skype o de otras herramientas tecnológicas.

De manera aproximada las actividades a realizar son las siguientes

Revisión y búsqueda de la literatura relevante para la investigación.

Diseño de la investigación y elaboración, si procede, de los instrumentos necesarios (entrevistas, cuestionarios, hojas de datos, etc.).

Aplicación de cuestionarios .

Codificación y análisis estadístico de los datos.

Elaboración del informe de investigación.

Preparación de la presentación y defensa oral de la investigación.

8.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Comentarios y anexos:

Los materiales de estudio obligatorio para esta línea de investigación son artículos y capítulos de libros que serán proporcionados al estudiante por el mismo equipo docente. En esta línea se procurará, en la medida de lo posible, facilitar a los estudiantes el material de estudio en español, dado que la comprensión de las lecturas en la lengua materna es más completa.

9.BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Comentarios y anexos:

- Janssen, O., & Huang, X. (2008, February). Us and me: Team identification and individual differentiation as complementary drivers of team members' citizenship and creative behaviors. Journal of Management, 34(1), 69-88.
- Bamberger, P., & Biron, M. (2007, July). Group norms and excessive absenteeism: The role of peer referent others. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 103(2), 179-196.
- Cornelissen, J., Haslam, S., & Balmer, J. (2007, March). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. British Journal of Management, 18, S1-s16.
- Rink, F., & Ellemers, N. (2007, March). Diversity as a basis for shared organizational identity: The norm congruity principle. British Journal of Management, 18, S17-s27.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007, February). Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate. Journal of Organizational Behavior, 28(2), 173-190.
- Sluss, D., & Ashforth, B. (2007, January). Relational Identity and Identification: Defining Ourselves Through Work Relationships. Academy of Management Review, 32 (1), 9-32.
- Ahronson, A., & Cameron, J. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. Military Psychology, 19(1), 9-25.
- Gundlach, M., Zivnuska, S., & Stoner, J. (2006, December). Understanding the relationship between individualism-collectivism and team performance through an integration of social identity theory and the social relations model. Human Relations, 59(12), 1603-1632.
- Ståhl, T., Vermunt, R., & Ellemers, N. (2006, November). Friend or foe? Ingroup identification moderates reactions to outgroup members' allocation behavior. European Journal of Social Psychology, 36(6), 877-885.
- Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. (2006, October). Where is the 'me' among the 'we'? Identity work and the search for optimal balance. Academy of Management Journal, 49(5), 1031-1057.
- von Hippel, C. (2006, October). When People Would Rather Switch Than Fight: Out-Group Favoritism Among Temporary Employees. Group Processes & Intergroup Relations, 9(4), 533-546.
- Haslam, S., Ryan, M., Postmes, T., Spears, R., Jetten, J., & Webley, P. (2006, August). Sticking to our Guns: Social Identity as a Basis for the Maintenance of Commitment to Faltering Organizational Projects. Journal of Organizational Behavior, 27(5), 607-628.
- Meyer, J., Becker, T., & Van Dick, R. (2006, August). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model. Journal of Organizational Behavior, 27(5), 665-683.
- Begley, T., Lee, C., & Hui, C. (2006, September). Organizational Level as a Moderator of the Relationship Between Justice Perceptions and Work-Related Reactions. Journal of Organizational Behavior, 27(6), 705-721.

10.RECURSOS DE APOYO AL ESTUDIO

.Se presentarán en la plataforma virtual las videoclases grabadas para orientar sobre los temas del curso.

11.TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Gabriela Topa Cantisano. Tel: + 34 91 398 8911. Email: gtopa@psi.uned.es.
Horario de guardia: Lunes de 10:00 a 14:00 horas

12.EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Se efectuará tal y como se ha descrito en el apartado de metodología de la línea de investigación y será el resultado de la nota obtenida por el informe final de investigación empírica.

13.COLABORADORES DOCENTES

Véase equipo docente.