

18-19

MÁSTER UNIVERSITARIO EN  
INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA

# GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



## TFM - IDENTIDAD SOCIAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO

CÓDIGO 2220013-



Ámbito: GUJ - La autenticidad, validez e integridad de este documento puede ser verificada mediante el "Código Seguro de Verificación (CSV)" en la dirección <https://sede.uned.es/valida/>



EB009E8D94DCEAEFC682879CC5A6CFD1

18-19

TFM - IDENTIDAD SOCIAL Y CONTRATO  
PSICOLÓGICO  
CÓDIGO 2220013-

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN  
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA  
ASIGNATURA  
EQUIPO DOCENTE  
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE  
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE  
RESULTADOS DE APRENDIZAJE  
CONTENIDOS  
METODOLOGÍA  
SISTEMA DE EVALUACIÓN  
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA  
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA  
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA



Nombre de la asignatura	TFM - IDENTIDAD SOCIAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO
Código	2220013-
Curso académico	2018/2019
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA
Tipo	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Nº ETCS	25
Horas	625.0
Periodo	ANUAL
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

## PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

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 atención a la identificación 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.

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 planificación de la jubilación, los procesos de socialización en las organizaciones, etc.



## REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

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.

## EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos  
Correo Electrónico  
Teléfono  
Facultad  
Departamento

GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO  
gtopa@psi.uned.es  
91398-8911  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

Nombre y Apellidos  
Correo Electrónico  
Teléfono  
Facultad  
Departamento

M<sup>a</sup> CRISTINA GARCIA AEL  
cgarciaael@psi.uned.es  
91398-9697  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

## HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Gabriela Topa Cantisano. Tel: + 34 91 398 8911. Email: gtopa@psi.uned.es.

Horario de guardia: Lunes de 10:00 a 14:00 horas

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

### COMPETENCIAS GENERALES

CGT1 - Desarrollar el razonamiento crítico y la capacidad para realizar análisis y síntesis de la información disponible.

CGT4 - Preparar los datos para el análisis (desenvolverse en la relación entre bases de datos y análisis estadístico).

CGT5 - Definir, medir y describir variables (personalidad, aptitudes, actitudes, etc.).

CGT6 - Planificar una investigación identificando problemas y necesidades, y ejecutar cada uno de sus pasos (diseño, medida, proceso de datos, análisis de datos, modelado, informe).

CGT7 - Analizar datos identificando diferencias y relaciones. Esto implica conocer las diferentes herramientas de análisis así como su utilidad y aplicabilidad en cada contexto.

CGT8 - Obtener información de forma efectiva a partir de libros, revistas especializadas y



otras fuentes.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE3 - Llegar a ser capaz de trasladar los conocimientos adquiridos en la investigación a contextos profesionales.

CE4 - Desarrollar habilidades para evaluar la investigación proyectada por otros profesionales.

CE6 - Saber realizar una investigación válida y fiable en el ámbito de la línea de investigación.

CE7 - Saber interpretar los resultados obtenidos en la investigación.

CE8 - Saber redactar un informe científico en el ámbito de la línea de investigación.

CE9 - Saber exponer y defender los resultados obtenidos en la investigación.

CE10 - Aprender a diseñar una investigación relevante en el área de la línea de investigación.

CE11 - Adquirir habilidades para el inicio y desarrollo de la tesis doctoral.

## 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.

## CONTENIDOS

TFM

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.**



## 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.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### TIPO DE PRIMERA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen No hay prueba presencial

### TIPO DE SEGUNDA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen2 No hay prueba presencial

### CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad No

Descripción

Redacción y Defensa del TFM

Criterios de evaluación

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

### PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones



**OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES**

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? Si,presencial

Descripción

Defensa del TFM

Criterios de evaluación

Defensa del TFM

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

Defensa del TFM

**¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?**

El tribunal calificará la defensa del TFM.

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

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.

**BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

- 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.

## RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

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

---

## IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.

