

17-18

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/>



DE0D84925E8E9936323641F01C783000

17-18

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	2017/2018
Títulos 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.

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



Nombre y Apellidos
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

M^a 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

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

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

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 hayan sido sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.

