

# TFM - IDENTIDAD SOCIAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO

Curso 2011/2012

(Código: 2220013-)

## 1. PRESENTACIÓN

Esta línea de investigación está centrada en la aplicación de la Teoría de la identidad social (TIS) y sus desarrollos posteriores a la explicación del comportamiento de las personas en las organizaciones.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

La teoría de la identidad social (TIS) se desarrolla originalmente a partir de los experimentos de Tajfel y sus colaboradores que se preguntan cuáles son las causas de la discriminación entre los grupos. Él y sus colegas tratan de identificar las condiciones mínimas necesarias que llevan a las personas a favorecer a su propio grupo y actuar en contra de los demás grupos.

Unos años más tarde se desarrolla la teoría de la categorización del yo (SCT), que intenta explicar los procesos psicológicos por los cuales los individuos son capaces de llegar a actuar como grupos (Turner, 1982, 1985). Es decir, ¿cómo se relacionan, en una misma persona, su identidad social y su identidad individual?

Ashforth y Mael tiene el mérito de haber iniciado esta aplicación de los conceptos de la TIS al estudio de las organizaciones en el trabajo que resumiremos a continuación:

Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

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. 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.

## 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.

## 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

Estudiaremos la aplicación de la TIS a las organizaciones siguiendo tres fases.

1. El trabajo de Ashforth y Mael
2. Las aportaciones de Van Knippenberg y van Schie (2000)
3. La formulación definitiva de Haslam en recientes publicaciones.
4. La aplicación a algunos procesos concretos de la vida organizacional:
  - a. motivación y satisfacción laboral
  - b. conductas pro-organizacionales
  - c. estrés laboral

## 6. EQUIPO DOCENTE

- [GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO](#)

## 7. METODOLOGÍA

El curso se desarrollará con el siguiente esquema:

Primer trabajo: reflexión teórica y resumen.

- una primera parte de lectura y reflexión personal sobre el material bibliográfico obligatorio y recomendado. Todos estos materiales son artículos publicados, que se pueden encontrar en Internet (<http://www.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesoresframe.htm> En esta dirección, ir a la Página personal de la profesora Gabriela Topa y allí están a texto completo), o bien capítulos de libros, que pueden obtener en la biblioteca de la UNED. Para facilitar la comprensión de estos materiales, también se envía una breve introducción al tema en formato Power Point, que resume algunos de los conceptos claves sobre el temario. Este material es simplemente introductorio y no sustituye a la lectura y reflexión sobre los contenidos.
- un resumen escrito sobre estos contenidos.

El estudiante presentará un resumen escrito (al estilo del marco teórico o introducción de un artículo científico), de no más de 10 páginas siguiendo la normativa APA. Cuando lo hayan aprobado recibirán los cuestionarios para llevar adelante la segunda parte. En este caso, la fecha de entrega del trabajo final será también en setiembre, pero se verán perjudicados por el hecho de disponer de menos tiempo para realizar la segunda parte que quienes hayan aprobado el resumen en la primera ocasión.

Segundo trabajo: investigación empírica.

El segundo trabajo consistirá en llevar a cabo una investigación empírica. Para ello, los estudiantes que hayan aprobado el examen de enero/febrero, recibirán un cuestionario y deberán recoger datos de 150 sujetos.

Cuando estos datos estén introducidos en SPSS enviarán el archivo a la profesora que lo reunirá con los datos de los demás estudiantes. Así dispondremos de una base más adecuada para trabajar.

En ese momento, se remitirán a todos los estudiantes los datos completos del grupo y cada uno podrá comenzar a plantear algunas hipótesis, analizar los datos y preparar su informe de investigación.

En este caso el estudiante deberá efectuar el análisis estadístico. Insistimos en que en este caso no se trata de un curso de metodología, sino que se trata de un curso aplicado, por lo que el estudiante deberá recurrir a lo estudiado en las asignaturas de metodología y estadística. En cualquier caso, hay que utilizar las puntuaciones medias en las diversas variables a nivel global.

Informe final

El alumno debe presentar un informe de investigación con la siguiente estructura:

1. Título: Resume la idea principal.



2. Resumen: Breve y comprensivo del trabajo. Longitud máxima de aproximadamente 120 palabras.
3. Introducción: Breve descripción teórica a partir de la revisión de la literatura previa. Para ello, puede utilizar la información recogida en los apartados anteriores de este trabajo. Deberá describir al final de este apartado cuáles son las principales hipótesis de su investigación.
4. Método: Describe en detalle cómo se ha llevado a cabo el estudio. Consta de los siguientes apartados:
  - a. Muestra: Información sobre los participantes en la investigación (edad media, número de hombres y mujeres, tipo de empresa, tiempo medio que lleva en la empresa y nivel educativo medio).
  - b. Instrumentos: Breve descripción de las escalas utilizadas en el cuestionario.
  - c. Procedimiento: Información sobre la administración de los cuestionarios a los que han participado en la investigación. Se puede incluir algún comentario sobre el tiempo necesario en administrar los cuestionarios y si ha surgido algún problema o duda durante su administración.
5. Resultados: Este apartado resume los datos recopilados y su tratamiento estadístico. Reseñar los principales hallazgos o resultados, incluso aquellos que van en contra de las hipótesis planteadas. Puede realizar alguna tabla o gráfico que permita ver las diferencias en las principales variables entre los grupos.
6. Discusión: Comentarios sobre la confirmación o refutación de las hipótesis propuestas a la vista de los resultados, y conclusiones de esta investigación.

La extensión máxima del informe de investigación no debe superar las 15 páginas y es muy importante seguir la normativa APA quinta edición.

## 8. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Comentarios y anexos:

Los materiales de estudio obligatorio para esta línea de investigación son:

- Morales, J. F. *La identidad social*. En Aguirre, A. y Morales, J. F. (1999) *Identidad cultural y social*. Barcelona, Ediciones Bárdenas. Págs 79 – 112.
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Haslam, A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a Metaphor: organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14, 357-369.
- Haslam, A., Powell, C., & Turner, J. C. (2000). Social identity, self categorization and Work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organisational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 319-339.
- Haslam, A. (2004a). Motivation and commitment. en A. Haslam (Ed.), *Psychology in organizations. The social identity approach* (2nd ed., pp. 60-79.). London: Sage.
- Topa, G y Morales, J. F. (2005) Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*.
- Haslam, A. (2004c). Stress. En A. Haslam (Ed.), *Psychology in organizations. The social identity approach* (2nd ed., pp. 60-79.). London: Sage.
- Topa, G.; Fernández, I. y Palací, F. (2005) Identidad social, burnout y satisfacción laboral: estudio empírico basado en el modelo de la categorización del yo. *Revista de Psicología social*.

## 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

Los estudiantes dispondrán de una presentación introductoria en Power Point para guiar el trabajo de la primera fase del curso. 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](mailto:gtopa@psi.uned.es).

Horario de guardia: Lunes y martes de 10 a 14hs. Lunes de 16 a 20 hs.

NOTA: El horario de guardia puede cambiar durante el curso por diversos motivos. Por favor, estad atentos a las notificaciones que se den en la plataforma virtual.

## 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 media aritmética de las dos notas obtenidas por el resumen y por el informe final de investigación empírica.

## 13. COLABORADORES DOCENTES

Véase equipo docente.

