

Guía Docente: Psicología de Grupos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Grado en Administración y Dirección de Empresas
Plan de estudios	2012
Especialidad/Mención	Mención en Comercio y Marketing
Materia	Psicología de las organizaciones
Carácter	Optativo
Período de impartición	Tercer Trimestre
Curso	Cuarto
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	Para esta materia no se precisa haber superado previamente materias determinadas; por tanto, los requisitos serán los propios del título.

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Concepción Mimbrero Mallado	Correo electrónico	concepcion.mimbrero@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	ResearchGate		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Cambio en las Organizaciones • Psicología de Grupos
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>Psicología de Grupos es una asignatura de 6 créditos de carácter optativa y está ubicada en el cuarto curso de la titulación de Grado en Administración y Dirección de empresas.</p> <p>La Psicología de los grupos se vincula a la Psicología Social como disciplina científica y, por ende, a la Psicología de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. La Psicología de los grupos permite analizar y reconocer la influencia social del grupo en el comportamiento individual y el comportamiento en los entornos sociales en los que interactúa la persona.</p> <p>Los contenidos y actividades que se plantean en esta asignatura son imprescindibles para que el alumnado de ADE pueda adquirir competencias de conocimiento en materia de grupos y los fenómenos ligados a los mismos (como el liderazgo o la influencia social). Además, de conocimientos y de procedimientos sobre dinámicas grupales que se convierten en herramientas de uso común en la práctica profesional vinculada a la gestión de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • CB-02: Saber aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio. • CB-03: Reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética. • CB-04: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. • CG-03: Desarrollar la capacidad de organización y planificación. • CG-07: Tomar decisiones (evaluando las consecuencias de distintas alternativas de acción y seleccionar las mejores dados los objetivos). • CG-08: Trabajar en un equipo de carácter interdisciplinar. • CG-09: Trabajar en un contexto internacional. • CG-11: Adquirir y desarrollar un compromiso ético y un comportamiento profesional. • CG-13: Desarrollar la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. • CG-14: Fomentar la creatividad y la capacidad de generar nuevas ideas. • CG-15: Desarrollar la capacidad de liderazgo. • CG-16: Desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor. • CG-18: Mostrar interés y sensibilidad hacia temas sociales y medioambientales. • CG-19: Trabajar en colaboración con responsabilidades compartidas. • CE-08: Desarrollar la capacidad de planificar recursos humanos según las políticas y objetivos marcados, a través de la valoración y planificación de los puestos de trabajo, selección de personal, formación de personal, desarrollo directivo, planificación de carreras, retribución y sistemas de incentivos. • CE-10: Desarrollar la capacidad de diseñar, redactar, ejecutar y gestionar proyectos e informes, y asesorar sobre situaciones concretas de empresas utilizando técnicas instrumentales en el análisis y solución de problemas empresariales y en la toma de decisiones. • CM4-01: Plantea objetivos y estrategias en los diferentes niveles de la
--------------------------------------	---

	<p>organización y valora las implicaciones y necesidades para su consecución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CM4-02: Identifica problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales y su implicación en la dirección y gestión de personas. • CM4-03: Describe y mide los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional. • CM4-04: Diseña políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas. • CM5-01: Adopta una perspectiva a largo plazo en la elaboración de sus planes estratégicos. • CM5-02: Considera que la innovación es un componente crítico para la consecución de sus metas estratégicas. • CM5-03: Es capaz de apoyar a diferentes tipos de organizaciones en la mejora de todas y cada una de las dimensiones de sus sistemas de innovación, desde la gestión de sus activos intangibles, hasta la reingeniería de procesos o el desarrollo de sistemas de medición del desempeño.
<p>Resultados de aprendizaje de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia. • Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones. • Emplea procedimientos y técnicas creativas. • Conoce el marco evolutivo como contexto a largo plazo de los comportamientos grupales. • Es capaz de ponderar la importancia de los diversos aspectos estructurales (jerarquía de status, normas, roles) tanto sobre la tarea como sobre la relación entre los miembros del grupo. • Es consciente de que los grupos no son estáticos sino que pasan por diversas etapas y que dichas etapas influyen tanto en sus objetivos como en el comportamiento de sus miembros. • Conoce la influencia del grupo en los procesos de decisión (polarización, esquemas de decisión y pensamiento grupal). • Conoce las diversas teorías sobre el conflicto y las relaciones intergrupales. • Especifica las condiciones que favorecen la aparición de conflictos, su dinámica y las diferentes formas en las que puede expresarse.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>El trabajo en grupo, el trabajo colaborativo, o el trabajo en red es necesario en numerosas organizaciones y cada vez es también más común que se promuevan iniciativas para su implantación.</p> <p>Desde la asignatura “Psicología de grupos” se pretende aproximar al alumno/a al conocimiento de los grupos centrándonos en tres claves: las tareas que se van a encomendar al equipo, los procesos humanos que dentro del equipo inevitablemente se van a producir, y los resultados que el equipo consigue.</p>
<p>Contenidos</p>	<p>Unidad Didáctica 1. Composición y estructura de grupo.</p> <p>Conceptualización, origen, desarrollo, tipología, composición y estructura de los grupos de grupos.</p> <p>Unidad Didáctica 2. El liderazgo en los grupos.</p> <p>El trabajo en equipo y el liderazgo.</p> <p>Unidad Didáctica 3. La influencia social de los grupos.</p> <p>Modelos teóricos en los procesos de influencia grupal y técnicas de influencia social: la facilitación social, el ocio social y la desindividualización; polarización y pensamiento grupal, normalización y obediencia; conformidad y factores facilitadores; y influencia de grupos minoritarios.</p> <p>Unidad Didáctica 4. El conflicto en los grupos.</p> <p>Definición y tipos de conflicto. Escalada, gestión y resolución de los conflictos intergrupales.</p> <p>Unidad Didáctica 5. Selección y evaluación de recursos humanos.</p> <p>Selección de personal y sus técnicas e instrumentos de selección.</p> <p>Unidad Didáctica 6. El proceso formativo.</p> <p>Contexto laboral y aprendizaje: formación; análisis de las necesidades y objetivos; eficacia formativa y métodos formativos; seguimiento y evaluación del proceso formativo y desarrollo individual.</p>

METODOLOGÍA

Actividades formativas

Comunidad de aprendizaje (Aula Virtual):

- Actividades de descubrimiento inducido (**Estudio de Caso**). Actividades en las que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando, en el Aula Virtual y de manera colaborativa, una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio.
- Actividades de Interacción y colaboración (**Foros-Debates** de apoyo al caso y a la lección). Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con la asignatura y que servirán para guiar el proceso de descubrimiento inducido.

Interacción alumnado-docente (Aula Virtual):

- **Consultas**. Permiten la interacción directa entre docente y alumnado para la resolución de dudas y el asesoramiento individualizado sobre distintos aspectos de la asignatura.
- **Presentaciones de trabajos y ejercicios propuestos**. Incluye la elaboración individual, presentación y, en su caso, defensa virtual de los trabajos y ejercicios solicitados, conforme a los procedimientos de defensa que se establezcan en las guías docentes.
- **Actividades de evaluación**. El sistema de evaluación final será común y se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

A continuación se presentan los manuales de referencia que pueden servir como complemento a las Unidades Didácticas presentadas en la asignatura.

Marín, M. y Garrido, M. A. (2003). *El grupo desde la perspectiva psicosocial: conceptos básicos*. Madrid: Pirámide.

El objetivo de esta obra es poner a disposición de profesionales y estudiantes de las áreas de conocimiento relacionadas con la intervención en relaciones interpersonales, los elementos de análisis para comprender los problemas que les puedan surgir en su actuación con y desde los grupos humanos. En ella se presentan los temas fundamentales necesarios para conocer el concepto, desarrollo y funcionamiento de la dinámica grupal. Así, a lo largo de sus capítulos se estudia el concepto de grupo, su formación y desarrollo, los elementos estructurales que conforman la entidad grupal, los procesos y características de la interacción comunicativa en el grupo, la tarea del líder y la medida de las relaciones interpersonales en la dinámica grupal, el conflicto y los métodos para su resolución, y la dinámica de grupos y técnicas de actuación.

Martínez, M. C. (2010). *Dinámicas e intervención grupal*. Madrid: Síntesis.

La obra se presenta como un instrumento eficaz para el trabajo con grupos desde cualquier ámbito de las relaciones sociales, y constituye una guía de consulta y aplicación profesional para todos los que se sirven de la Psicología Social como instrumento para la intervención en la solución de problemas sociales, laborales, educativos, clínicos o interpersonales. Su estructura y desarrollo están pensados para hacer más llevadero el acercamiento a este campo de la ciencia psicológica.

Bibliografía complementaria

Gamson, W. A. (1961). A theory of coalition formation. *American Sociological Review*, 373-382.

Gil, F., Alcover, J. M., García, M., Roda, M. y Rodríguez, F. (2007). *Prácticas de psicología de grupos: experiencias*. Barcelona: Pirámide.

Herrera, M., Sani, F. y Bowe, M. (2010). Percepción de continuidad e identificación

- grupales: implicaciones para el bienestar social. *Revista de Psicología Social*, 25, 203-214.
- Marín, M. y Troyano, Y. (2012). *Psicología social de los procesos grupales*. Madrid: Pirámide.
- Molina, J. L. (2001). *El análisis de redes sociales*. Barcelona: Bellaterra.
- Moreland, R. L. (1987). The formation of small groups. En C. Hendrick (ed.), *Group processes. Review of Personality and Social Psychology*, 8, 801-110. Newbury Park, CA: Sage.
- Moreno, J. L., Bouza, J. G. y Karsz, S. (1972). *Fundamentos de la sociometría*. Buenos Aires: Paidós.
- Núñez Domínguez, T. y Loscertales F. (1996). *El grupo y su eficacia: técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos*. Bruselas: Editions de l'Universite de Bruxelles
- Osca, A. y García, L. (2010). El impacto del tamaño y la diversidad en los procesos y resultados grupales. *Psicothema*, 22(1), 137-142.
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Perkins, H.W. (2002). Social norms and the Prevention of alcohol misuse in collegiate contexts. *Journal of Studies on Alcohol* (suplemento), 14, 164-172.
- Petty, M. M., McGee, G. W. & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721.
- Pielstick, C. D. (2000). Formal vs. informal leading. A comparative analysis. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 99-114.
- Prezza, M., Amici, M., Roberti, T. & Tedeschi, G. (2001). Sense of community referred to the whole town: Its relations with neighboring, loneliness, life satisfaction, and area of residence. *Journal of Community Psychology*, 29(1), 29-52.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126-146.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press New York.
- Sánchez, J. C. (2002). *Psicología de los grupos*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana.
- Shaw, M. E. (1976). *Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. Barcelona: Hed.
- Zubieta, E. y Fernández, M. (2004). El «efecto de oveja negra» en estudiantes de psicología. *Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad*, 5, 4151.

Otros recursos

- El efecto oveja negra en <http://antroporama.net/el-efecto-oveja-negra/>.

Con este enlace se quiere dejar claro en que consiste el efecto oveja negra. Este fenómeno expresa la tendencia que manifiestan los grupos o, más bien, los individuos que pertenecen a un grupo concreto a juzgar como más negativas las acciones malas

realizadas por un miembro de ese mismo grupo que la misma acción realizada por un individuo de otro grupo.

- El experimento de Sherif : Normas Sociales en <https://www.youtube.com/watch?v=zSal8A6C4-w>.

Este vídeo, a través del experimento de Sherif, trata de probar la influencia que ejerce el grupo sobre el pensamiento individual y la creación de las normas.

- Experimento de la prisión de Stanford en <https://www.youtube.com/watch?v=UwmuvCytcd4>.

Este experimento trata de explicar como el entorno puede cambiar a las personas, es decir, intenta medir la influencia del entorno sobre la conducta de las personas.

- Y aquí quién manda en <http://www.rtve.es/alicante/videos/redes/redes-aqui-quien-manda/314193/>.

Este vídeo consiste en la entrevista que se hizo al psicólogo social Mark Van Vigt de la Universidad de Kent que nos habla sobre el liderazgo.

- Experimento sobre el liderazgo de Lewin en <https://www.youtube.com/watch?v=8EYxHjIQivg>.

Este vídeo presenta el experimento de Lewin sobre los estilos de liderazgo, además de explicar cómo los líderes afectan a sus seguidores y cómo los grupos cambian el comportamiento de los individuos.

- El poder de las redes sociales en <http://www.rtve.es/television/20110403/poder-redes-sociales/421888.shtml>.

Este vídeo nos da a conocer un poco más el mundo de las Redes Sociales, las relaciones de los individuos entre sí y el grado de influencia que pueden ejercer estos sobre su grupo de amigos.

- El experimento de Asch en http://www.youtube.com/watch?v=Wqn1V5iP03Q&feature=player_embedded.

Con este experimento, Asch pretendió demostrar que el ser humano, ante una realidad objetiva y no ambigua, no siempre consigue no sucumbir a la presión social, manteniéndose independiente.

- Experimentos de Milgram en <https://www.youtube.com/watch?v=plTi12wf374>.

Este vídeo trata de explicar, a través de los experimentos de Milgram, cómo un sujeto es capaz de realizar actos crueles tras haber recibido las órdenes de una autoridad.

- Conflicto y empatía en <https://www.youtube.com/watch?v=cnSgBpeM6MY>.

Este vídeo nos habla del conflicto y la empatía. El afecto, la empatía y el altruismo son rasgos que nos permiten solucionar problemas y dificultades.

- El dilema del prisionero en <https://www.youtube.com/watch?v=g5MeC3GDx74>.

Con este vídeo explicativo podréis entender lo importante que es el trabajo en equipo y los beneficios que tiene para el equipo, mejorando los resultados.

