



Asignatura: HABILIDADES INTERPERSONALES:  
Código: 31878  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
Tipo: OPTATIVA  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## 1. ASIGNATURA/COURSE

### 1.1. Nombre/CourseTitle

HABILIDADES INTERPERSONALES: HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN Y PERSUASIÓN

### 1.2. Código/CourseCode

31878

### 1.3. Tipo/Typeofcourse

OPTATIVA

### 1.4. Nivel/Levelofcourse

Master

### 1.5. Curso/Yearofcourse

Curso Académico 2014/15

### 1.6. Semestre/ Semester

Segundo semestre

### 1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2,5 créditos ECTS



Asignatura: HABILIDADES INTERPERSONALES:  
Código: 31878  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: OPTATIVA  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## 1.8. Requisitos Previos/Prerequisites

Ninguno

## 1.9. ¿Es obligatoria la asistencia?/Is attendance to class mandatory?

No es imprescindible, pero sí recomendable puesto que parte de la evaluación tendrá lugar de forma continuada a través de la realización de ejercicios prácticos en clase. En principio, es posible faltar a alguna de estas clases, pero los ejercicios realizados ese día serán calificados con un cero de cara a la nota media final. Por tanto, no conviene perder clase.

## 1.10. Datos del profesor/a/profesores/Faculty Data

### **Pablo Briñol**

Facultad de Psicología (despacho 74, anexo al módulo IV)

Teléfono: 91 497-3299

email: [pablo.brinnol@uam.es](mailto:pablo.brinnol@uam.es)

pagina web: [www.uam.es/persuasion](http://www.uam.es/persuasion)

## 1.11. Objetivos del curso/Objective of the course

El objetivo fundamental de curso consiste en introducir y facilitar el pensamiento científico para el estudio de los fenómenos de influencia social en las organizaciones. Además de desarrollar esta mentalidad científica, el curso tiene como objetivo familiarizar al alumno con las dos dimensiones básicas de la interacción humana: la comunicación y la persuasión. A partir de los avances teórico-experimentales más recientes, se desarrollarán distintos contenidos relacionados con el cambio de actitudes y la persuasión.

En resumen, el objetivo principal de la asignatura consiste en comprender el comportamiento de influencia social de las personas en las organizaciones para poder desarrollar estrategias eficaces de gestión de las mismas. Con el objetivo general de explicar los múltiples comportamientos organizacionales relacionados con la influencia y la persuasión, durante el curso se estudiarán distintos niveles de análisis (e.g., individual, grupal, organizacional y extra-organizacional) y también distintos procesos organizacionales que se basan en el cambio de actitudes (e.g., selección, socialización, evaluación, promoción, intervención, motivación y satisfacción, entre otros).

La asignatura también tiene los siguientes objetivos secundarios: (1) Aportar conocimientos y habilidades prácticos para la futura incorporación de los alumnos al mercado laboral, (2) relacionar los contenidos de la asignatura con los conocimientos adquiridos en otras



Asignatura: HABILIDADES INTERPERSONALES:  
Código: 31878  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: OPTATIVA  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

asignaturas afines, (3) de nuevo, aprender a pensar y solucionar problemas a través de la utilización del método científico.

## 1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

### 1.- Estudio científico del comportamiento organizacional

Comportamientos organizacionales frecuentes

Evaluación de causas y efectos en comportamiento organizacional

Métodos correlacionales de estudio del comportamiento organizacional

Métodos experimentales de estudio del comportamiento organizacional

### 2.- La influencia interpersonal como fenómeno organizacional

Evaluación científica de la influencia interpersonal organizacional

Tratamientos e intervenciones vs. No-tratamientos

Tratamientos vs. Controles

Múltiples tratamientos e intervenciones

### 3.- Habilidades interpersonales de persuasión

Técnicas y habilidades de los emisores persuasivos

Técnicas y habilidades de los mensajes persuasivos

El receptor y el contexto de la persuasión

Técnicas sutiles de persuasión (e.g., auto-persuasión)

Técnicas avanzadas de persuasión (e.g., meta-cognición).

## 1.13. Referencias de Consulta Básicas / Recommended Reading.

### BIBLIOGRAFÍA EN CASTELLANO (PERSUASION):

Briñol, P., De la Corte, L., & Becerra, A. (2001). *Qué es persuasión*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Briñol, P., Horcajo, J., Valle, C., & DeMiguel, J. (2007). Cambio de actitudes. In J. F. Morales, C. Huici, M. Moya & E. Gaviria (Eds.), *Psicología Social* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 491-516). Madrid: McGraw-Hill.

Briñol, P., Valle, C., & Becerra, A. (2008). El efecto del poder sobre la confianza en los propios pensamientos. En J. F. Morales; C. Huici; E. Gaviria & A. Gómez (Eds.), *Método, teoría e investigación en Psicología Social* (pp. 662-685). Madrid: Pearson Prentice Hall.



Asignatura: HABILIDADES INTERPERSONALES:  
Código: 31878  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
Tipo: OPTATIVA  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

Briñol, P., Gandarillas, B., Horcajo, J., & Becerra, A. (2010). Emoción y meta-cognición: Implicaciones para el cambio de actitud. *Revista de Psicología Social*, 25, 157-183.

Más bibliografía sobre persuasión disponible en: <http://www.uam.es/persuasion/>

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA EN INGLES (EXPERIMENTACION):**

Cozby, P. C. (2009). *Methods in Behavioral Research* (10<sup>th</sup> Ed.). McCraw-Hill.

Wilson, T. D., & Aronson, E., & Carlsmith, K. (2010). The art of laboratory experimentation. In S. Fiske, D. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (5th ed., pp. 51-82). New York: Wiley.

## 2. Métodos Docentes / Teaching methods

Se pretende que el alumno desarrolle y consolide los conocimientos a través de la aplicación práctica y de la reflexión crítica. Para ello, se alternará la exposición de contenidos teóricos con la aplicación de los mismos a casos reales y la exposición de personas implicadas, entre otros. En el desarrollo de las clases, se promoverá la participación y el debate. Muchos de los casos prácticos requerirán la aplicación del método científico para la resolución de problemas.

La calificación final de los alumnos provendrá de la evaluación continua derivada de:

- Realización de actividades prácticas de cada uno de los temas.
- Participación en clase y en trabajos de grupo.
- Evaluación final de conocimientos adquiridos.



### 3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante/**Estimated workload for the student**

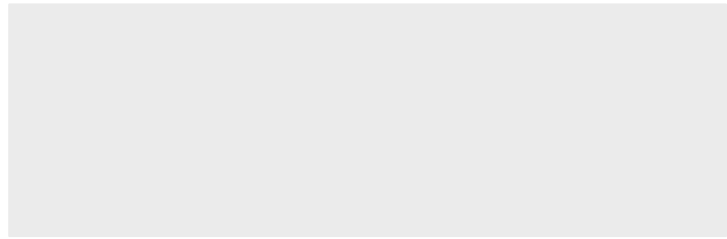
- 1) Clases teóricas: 15 horas presenciales en el aula (Entre 1 y 15 horas más de preparación no presencial)
- 2) Clases prácticas: 15 horas presenciales en el aula (Entre 1 y 15 horas más de preparación no presencial)
- 3) Tutorías: Número de horas a convenir con cada estudiante (o grupo de estudiantes) según sus necesidades

### 4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

La calificación final de los alumnos provendrá de la evaluación continua derivada de:

- 1) Realización de actividades prácticas de cada uno de los temas (70%). En concreto, todos y cada uno de los días de clase se llevara a cabo una prueba objetiva que implicara la resolución de problemas o casos prácticos. Esta parte de la evaluación estará compuesta por pruebas de respuesta breve realizados en clase.
- 2) Exposición y Participación en clase (20%). Los últimos días del curso se llevaran a cabo exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- 3) Participación en clase (10%). Evaluación e conocimientos adquiridos a través de la observación y el registro de conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias

### 5. Cronograma de Actividades (opcional)/ **Activities Cronogram (optional)**

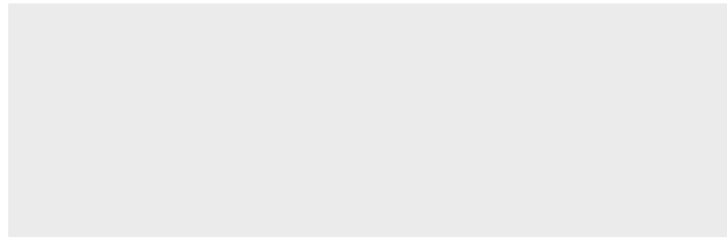


El cronograma de actividades está dividido en tres bloques principales correspondientes a los tres bloques teóricos del temario.

Primer bloque (10 horas presenciales): Estudio científico del comportamiento organizacional

Segundo bloque (10 horas presenciales): La influencia interpersonal como fenómeno organizacional

Tercer bloque (10 horas presenciales): Habilidades interpersonales de persuasión



## SIGNATURA / COURSE

HABILIDADES INTERPERSONALES: Las emociones en el ámbito organizacional. Seminario interdisciplinar

### 1.1. Nombre / Course Title

Máster en Dirección de Recursos Humanos

### 1.2. Código / Course Code

31878

### 1.3. Tipo / Type of course

Optativa

### 1.4. Nivel / Level of course

Posgrado. Máster

### 1.5. Curso / Year of course

Primero

### 1.6. Semestre / Semester

Segundo Cuatrimestre

### 1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2.5 Créditos ECTS



## 1.8. Requisitos Previos / Prerequisites

Es recomendable la lectura fluida de textos en inglés

## 1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

No, pero el seguimiento de la asignatura es un factor que se tiene en cuenta para valorar el trabajo realizado por los estudiantes en la asignatura.

## 1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

**Flor Sánchez.** Departamento de Psicología Social y Metodología. UAM (Coordinadora)

**Margarita Limón.** Departamento de Psicología Básica. UAM

**Fernando Casani.** Departamento de Organización de empresas. UAM

**Jesús Rodríguez-Pomeda.** Dpto de Organización de empresas. UAM

## 1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

- 1) Analizar cómo la estructura de la organización, su perfil, su cultura, los desequilibrios de género ponen en marcha procesos emocionales que afectan a los distintos ámbitos de desarrollo organizacional y generan problemas de absentismo, desmotivación, baja productividad, enfermedad y accidentes laborales, etc.
- 2) Estudiar de manera específica la interacción entre factores cognitivos, afectivos y motivacionales en temas relacionados con la gestión de conflictos, el trabajo en grupo, el liderazgo, la selección de personal, la gestión del talento, etc.
- 3) Conocer los principios conceptuales y de aplicación para la regulación de las emociones en los ámbitos organizacionales. En particular el clima emocional, la relación entre liderazgo e inteligencia emocional, y el manejo de emociones en las organizaciones

## 1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

### Módulo 1. El ámbito organizacional, la estructura y el espacio

- Procesos y estructuras básicas en la organización que por sí mismas generan emociones y otros comportamientos de interés



- A partir del concepto actual de empresa como organización (en su doble dimensión de sistema y grupo social), se pretende mostrar cuál es el proceso y los modelos principales para el diseño de la estructura organizativa de las empresas.
- Análisis de la estructura formal. El comportamiento de las personas en las organizaciones está regulado por las tareas y roles que le asigna la estructura formal. El conocimiento de los conceptos de la teoría de los roles permite entender los dilemas y problemas que tienen que afrontar los individuos como miembros de la organización.
- Reconocimiento de la estructura informal. Al estar sometidas las personas a los objetivos, la autoridad, las normas, la cultura, etc. de la organización se generan ámbitos de inadaptación y conflicto que provocan insatisfacción y la creación de estructuras informales en las que las personas buscan refugio para protegerse del resto del sistema.

## **Módulo 2. Las organizaciones y el ámbito laboral como un contexto interpersonal único para la expresión de las emociones**

- Las emociones en la vida cotidiana y laboral. La expresión y el reconocimiento de las emociones en el entorno de trabajo. El miedo, la envidia, la amistad. Las emociones, las relaciones de poder y el poder de las relaciones. Tipos de emociones.
- Los nuevos modelos de negocio y las emociones
- Un caso especial: La mentira en el contexto de trabajo y sus efectos sobre la confianza, las tareas de cooperación y las relaciones laborales.
- La ubicuidad de las emociones en los procesos organizacionales de liderazgo, negociación, conflicto, selección de personal, promoción. Pensamiento, emoción y salud laboral.

## **Módulo 3. Las relaciones entre motivación y emociones en el ámbito laboral.**

### **Aplicaciones a la dirección de recursos humanos.**

- El proceso motivacional. Fases y elementos básicos: metas y patrones de orientación a metas, expectativas, incentivos y recompensas. Atribuciones y estilos atributivos, creencias sobre la propia competencia, valor de la tarea, flujo, etc. Principios motivacionales básicos (autodeterminación, agencialidad, control, etc.) y sus consecuencias en el ámbito emocional.
- Elaboración del perfil motivacional de un puesto de trabajo, evaluación de la motivación de los candidatos. Escalas y medidas. Aplicaciones específicas para el tratamiento de problemas concretos del entorno laboral: mobbing, estrés crónico, adicción al trabajo, etc.
- La motivación en el grupo de trabajo. Motivos sociales.: motivo de logro, afiliación y poder y sus implicaciones en el ámbito emocional. Factores que inciden en la motivación del grupo de trabajo: estilos directivos y motivación de grupos de trabajo. La organización interna del grupo. La comunicación y normas del grupo. Consecuencias para la expresión y reconocimiento de emociones en el ámbito laboral. Las emociones sociales: empatía, vergüenza, culpa, responsabilidad.
- Relaciones entre cognición y afecto: dilemas morales, valores y actitudes, influencia de creencias, prejuicios y estereotipos en el trabajo en grupo; cambios conceptuales y actitudinales
- Motivación y gestión de las emociones en equipos de trabajo presenciales vs. equipos virtuales. Diferencias y semejanzas

## **Módulo 4. La regulación de las emociones en los entornos organizacionales**



- Emociones y regulación emocional. Regulación emocional y enfoque a metas.
- Competencias emocionales: percepción, facilitación, comprensión, regulación. Competencias emocionales, estrés y salud ocupacional. Clima emocional y cambio organizacional. Liderazgo e IE
- Gestión de conflictos. Innovación y desarrollo. Gestión del estrés. El liderazgo y el desempeño contextual. Burnout, “trabajo emocional” y bienestar
- Metodología de Intervención formativa para la regulación de las emociones. Diseño y aplicación de sistemas formativos en inteligencia emocional y regulación de emociones

### 1.13. Referencias de Consulta Básicas / **Recommended Reading.**

Bibliografía básica:

- Barsade, S. y Gibson, D. (2007). Los motivos por los que el afecto es importante en las organizaciones. *Revista de Empresa*, 22, 61-90
- Casani, F., Rodríguez-Pomeda, J., Sánchez, F. (2012). Los nuevos modelos de negocio en la economía creativa: emociones y redes sociales. *Universia Business Review*, 48-69.
- Chen, G. y Gogus, C.I. (2008). Motivation in and of Work Teams: A Multilevel Perspective. En R. Kanfer, G. Chen y R. D. Pritchard (Eds.), *Work Motivation. Past, Present and Future* (pp. 285-318). New York: Routledge
- El-Ghandouri, L. (2007). *El despido interior*. Alienta Editorial
- Sánchez, F., Suárez, T. y Caballero, A. (2011). Mentiras en el entorno laboral. Efectos sobre la confianza y el clima relacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 3, 191-203.
- Tran, V., Páez, D. y Sánchez, F. (2012). Emotions and Decision-Making Processes in management Teams: A Collective Level Analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28, 15-24.
- Vilaseca, B. (2011). *El principito se pone la corbata*. Ed. Temas de hoy

## 2. Métodos Docentes / **Teaching methods**

Se combinarán las presentaciones de los profesores/as y las de los/las participantes con sesiones de debate, análisis grupal de trabajos empíricos o teóricos y resolución de casos prácticos. Si existe la posibilidad y recursos para ello se invitará a algún experto/a en los temas del seminario.



### 3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / **Estimated workload for the student**

Además del trabajo realizado en clase unas 50 horas aproximadamente de trabajo individual.

### 4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

Se valorarán la participación, las aportaciones y el seguimiento y realización de las actividades propuestas en cada uno de los módulos (40% de la nota final).

Los participantes deberán desarrollar un trabajo final e integrador de los contenidos y competencias que se han adquirido a través de los diferentes módulos. Este trabajo tendrá carácter tutelado y contará con el asesoramiento de los responsables del seminario de investigación (60% de la nota final)

### 5. Cronograma de Actividades (opcional) / **Activities Cronogram (optional)**

Se entregará un plan de trabajo a los estudiantes en el momento en que se presente el seminario interdisciplinar.