

GUÍA DOCENTE
Facultad de Ciencias Sociales



| | |
|-----------------------|---|
| GRADO: | EDUCACIÓN SOCIAL |
| MÓDULO: | DIRECCIÓN, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIOEDUCATIVAS |
| ASIGNATURA: | PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES |
| AÑO ACADÉMICO: | 2012-2013 |

1. DATOS DE SITUACIÓN

| | |
|-------------------------------|-------------|
| CRÉDITOS TOTALES: | 6 |
| CURSO: | 4º |
| SEMESTRE: | 1º |
| CARÁCTER: | Obligatoria |
| PRERREQUISITOS: | No hay |
| LENGUA DE IMPARTICIÓN: | Español |

| | |
|--|--------|
| MODELO DE DOCENCIA: | A1 |
| a. Enseñanzas básicas: | 70% |
| b. Enseñanzas prácticas y desarrollo: | 30% |
| c. Actividades dirigidas: | No hay |

2. OBJETIVOS DEFINIDOS EN TÉRMINOS DE COMPETENCIAS (SABER, SABER HACER Y SABER SER).

2.1. COMPETENCIAS DEL VERIFICA

2.1.1. Competencias generales del módulo que se trabajan en la asignatura

- G1.** Haya demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- G2.** Sepan 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.
- G3.** Tengan la capacidad de 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.
- G4.** Puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- G5.** Hayan desarrollado habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- G.6.** Desarrollar las competencias implicadas para el dominio correcto de la lengua española.
- G.9.** Desarrollar competencias en el Campo de las nuevas tecnologías y la gestión de la innovación.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- G.10.** Respeto a los derechos humanos, el acceso para todos y la voluntad de eliminar factores discriminatorios como el género y el origen.
- G.11.** Desarrollar habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, lo que entraña ser capaz de identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema, sus causas e importancia desde diversos puntos de vista; de buscar alternativas de solución y resolverlo con criterio y de forma efectiva
- G.12.** Desarrollar habilidades de creatividad para modificar las cosas o pensarlas desde diferentes perspectivas, ampliando las posibilidades convencionales tanto de comprensión y de juicio como de aplicación en la resolución de problemas y toma de decisiones, referidos a las áreas de estudio o ámbitos de actuación propios.
- G13.** Desarrollar capacidad de crítica y autocrítica para examinar y enjuiciar algo o la propia actuación con criterios internos y/o externos, buscando el discernimiento preciso y claro en la adopción y defensa de una posición personal, tomando en consideración otros juicios con una actitud reflexiva de reconocimiento y respeto.
- G14.** Desarrollar apertura hacia al aprendizaje a lo largo de la vida, buscando y compartiendo información con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional, modificando de forma flexible los propios esquemas mentales y pautas de comportamiento para favorecer su mejora permanente, versatilidad y adaptación a situaciones nuevas o cambiantes.

2.1.2. Competencias específicas del módulo que se trabajan en la asignatura

- E5.** Dirigir, gestionar y coordinar organizaciones, centros e instituciones socioeducativas.
- E8.** Afrontar los deberes y dilemas éticos con espíritu crítico ante las nuevas demandas y formas de exclusión social que plantea la sociedad del conocimiento a la profesión del educador/a social.
- E10.** Diseñar procesos de creación de redes de conocimiento e innovación para la intervención socioeducativa.
- E11.** Identificar los fundamentos de la gestión de procesos de calidad e innovación en instituciones vinculadas con la intervención socioeducativa.

2.1.3. Otras competencias de la asignatura

- Adquirir conocimientos para una mejor comprensión de la conducta en contextos sociolaborales y organizacionales
- Realizar análisis, diagnósticos e intervenciones en la cultura y clima organizacional.
- Tomar de decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- Conseguir destrezas y habilidades interpersonales aplicadas al ámbito organizacional
- Analizar y gestionar procesos psicosociales atendiendo a contextos individuales, grupales y organizacionales
- Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas.
- Elaborar de propuestas para la inclusión de educador social en los diversos Programas de Recursos Humanos.
- Asumir medidas preventivas de riesgos psicosociales e intervención psicosocial
- Desarrollar proyectos de investigación en el ámbito de las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2.1.4. Resultados de aprendizaje para las competencias generales y específicas que se trabajan en la asignatura.

Tras cursar las asignaturas asociadas a este módulo el alumnado habrá conseguido:

- Conocimientos en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones, así como capacidad para comprender los conceptos fundamentales.
- Habilidad para aplicar los conocimientos teóricos al campo práctico de la organización, resolviendo conflictos y problemas en el ámbito organizacional
- Capacidad para buscar e interpretar datos relevantes que le ayuden a la reflexión y a la emisión de juicios sobre temas de índole organizacional.
- Capacidad para transmitir información, ideas, problemas y soluciones dentro del ámbito de la organización.
- Habilidad para seguir estudiando y profundizando de forma autónoma en la Psicología de las Organizaciones
- Competencia en el dominio correcto de la lengua española.
- Competencia en el uso de las nuevas tecnologías y en la gestión de la innovación.
- Respeto al derecho de acceso para todos, eliminando factores discriminatorios como el género y el origen.
- Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones dentro de la organización.
- Habilidades de creatividad.
- Capacidad de crítica y autocrítica para examinar y enjuiciar algo o la propia actuación con criterios internos y/o externos.
- Apertura hacia al aprendizaje a lo largo de la vida.
- Capacidad para dirigir, gestionar y coordinar organizaciones, centros e instituciones socioeducativas.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- Competencias para afrontar los deberes y dilemas éticos con espíritu crítico.
- Capacidad para diseñar procesos de creación de redes de conocimiento e innovación para la intervención socioeducativa.
- Capacidad para Identificar los fundamentos de la gestión de procesos de calidad e innovación en instituciones vinculadas con la intervención socioeducativa.

2.1.5. Resultados de aprendizaje para las otras competencias de la asignatura.

- Conocimientos en Psicología de las Organizaciones.
- Capacidad para analizar, diagnosticar e intervenir en la organización.
- Destreza en la toma de organizaciones.
- Habilidades interpersonales aplicadas al ámbito organizacional
- Capacidad para gestionar procesos psicosociales dentro de la organización.
- Elaborar y diseñar propuesta dentro de la organización y en el ámbito de los Recursos Humanos.
- Conocimientos sobre las medidas preventivas de riesgos psicosociales y su intervención práctica.
- Desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito de las organizaciones.

3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

Esta asignatura se oferta en cuarto curso del grado de Educación Social y se presenta como un compendio de conocimientos que resultarán imprescindibles para la actividad profesional del buen/a Educador/a Social ya que esta disciplina aporta las bases teóricas y conceptuales para analizar y comprender los diferentes aspectos implicados en el comportamiento de las personas en las organizaciones y proporciona pautas de intervención para optimizar la motivación, el rendimiento y la satisfacción laboral.

En definitiva, la asignatura pretende que los estudiantes de Educación Social vayan conociendo el mundo organizacional en el que se van a tener que desarrollarse profesionalmente, analizando y descubriendo los mecanismos que ocurren dentro de cualquier organización, por ello es imprescindible conocer los diferentes procesos de incorporación a una organización, los mecanismos de motivación que se pueden utilizar en el contexto laboral, como se ejerce el poder y cuales son sus consecuencias, los diferentes cauces de participación en la organización, y por ultimo, los riesgos psicosociales que existen en las mismas. En definitiva, el alumnado adquirirá conocimiento sobre las prácticas organizacionales que fundamentalmente se llevan a cabo en el ámbito laboral y que afectan tanto a la calidad de vida como al desempeño profesional.

Por ello, los objetivos principales de esta asignatura son los que a continuación se detallan:

1. Conocer el funcionamiento de las organizaciones en la sociedad actual, sobre todo de las organizaciones sociales.
2. Comprender y aplicar estrategias para la intervención psicológica en contextos organizacionales atendiendo a las bases conceptuales y metodológicas propias de la Psicología de las Organizaciones
3. Analizar los procesos psicosociales que se desarrollan en el ámbito organizacional.

Desde este enfoque, la Psicología de las Organizaciones contribuye a la formación del alumnado y de futuros profesionales de la Educación Social para una eficaz gestión de las organizaciones aportando:

1. Bases teóricas y conceptuales para conocer y comprender los diferentes aspectos psicosociales de la persona en un contexto laboral y organizacional.
2. Procesos de análisis y aplicación de estrategias de intervención para optimizar el rendimiento y la satisfacción de las personas en el trabajo.
3. Visión y perspectiva de las problemáticas a abordar desde los ámbitos interrelacionales del individuo, del grupo y de la organización

4. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

4.1. CONTENIDOS DEL MÓDULO QUE CORRESPONDE DESARROLLAR A LA ASIGNATURA

- Dimensión psicológica de las organizaciones.
- Concepto y tipos de organizaciones.
- Motivación y satisfacción laboral en las organizaciones educativas.
- Liderazgo y dirección de equipo de trabajo.
- Procesos de toma de decisiones.
- Equipo de trabajo en contextos organizacionales.
- Comunicación laboral.
- Cultura y clima laboral.

4.2. TEMARIO DE LA ASIGNATURA (ESQUEMA)

Tema 1. La naturaleza de las organizaciones.

Delimitación del concepto de organización. Como se originan las organizaciones: objetivos y metas. Composición de las organizaciones: estructuras formales e informales. Estructura organizativa y permanencia temporal.

Tema 2. La relación entre la persona y la organización: Socialización, Motivación y Satisfacción laboral.

Estrategias de Gestión del Conflicto

El proceso de Socialización. Delimitación del concepto y los componentes de la socialización laboral. Tácticas de socialización. La importancia del contrato psicológico.

Motivación y Satisfacción laboral. Teorías de motivación en el ámbito laboral, Efectos de la satisfacción laboral en las personas.

Tema 3. La relación entre los grupos en la organización: liderazgo, poder y tácticas de influencia.

Perspectivas teóricas sobre el poder y el liderazgo. Las tácticas de influencia como un ejercicio de poder. Equipos de trabajo en las organizaciones.

Tema 4. Los procesos de participación: negociación y gestión del conflicto.

Aproximación psicosocial al estudio del conflicto. Estilos de gestión del conflicto. El proceso de negociación como herramienta organizacional.

Tema 5. Riesgos psicosociales en las organizaciones: estrés, burnout y mobbing.

Aproximación psicosocial a la prevención de riesgos psicosociales.

5. METODOLOGÍA Y RECURSOS

5.1.METODOLOGÍAS DEL MÓDULO DONDE SE ENCUENTRA LA ASIGNATURA

A continuación se desglosan en porcentajes las actividades formativas previstas para que cada estudiante trabaje los contenidos de esta materia y sus contenidos en créditos ECTS así como la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los criterios establecidos por la Universidad Pablo de Olavide:

- **Enseñanzas Básicas: 15% - 21% (2´70 – 3´78 créditos).** Organizadas en gran grupo a partir de clases magistrales para la exposición de los contenidos teóricos básicos.
- **Enseñanzas prácticas y de desarrollo: 4,6% - 15% (0´82 -2´60 créditos).** Organizadas en grupos, suponen la participación activa del alumnado en la profundización de los contenidos básicos a través del desarrollo de actividades individuales y colectivas.
- **Actividades académicas dirigidas: 0% - 4,6% (0 – 0´82 créditos).** Organizadas en pequeños grupos va dirigida a la realización de prácticas concretas aplicadas a los contenidos teóricos desarrollados en las enseñanzas básicas.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- **Trabajo autónomo del alumno: 60% (1'80 créditos).** El trabajo autónomo de cada estudiante incluye actividades de estudio de los contenidos teóricos y prácticos.
- **Evaluación: 10% (1'80 créditos).** Conjunto de pruebas que vengán a facilitar la evaluación del proceso de aprendizaje de cada estudiante según las competencias establecidas.

6. EVALUACIÓN

6.1. CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN PARA EL MÓDULO DONDE SE ENCUENTRA LA ASIGNATURA

Las condiciones del sistema de evaluación son:

- Pruebas objetiva: escrita u oral, en la que se valoren los resultados de aprendizaje incluyendo ítems de conocimientos, comprensión y aplicación: 50%-60%.
- Resto de actividades teórico-prácticas de evaluación continuada: 40%-50%.

6.2. ESPECIFICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ASIGNATURA

En una primera convocatoria, se valorarán los resultados de aprendizaje al final del semestre mediante el siguiente procedimiento:

- **Prueba objetiva (50%).** La prueba constará de un examen tipo test compuesto por 40 preguntas de 3 alternativas, de las cuales sólo una es la correcta. La prueba estará superada con un 70% de preguntas acertadas (28 preguntas de 40).
- **Portafolio de las EPD (35%).** En él se incluirán las 7 sesiones prácticas realizadas y su relación con la teórica desarrollada en las EB. En la elaboración se tendrá en cuenta:
 - 1º.- Concreción y especificidad en la exposición de la actividad práctica.
 - 2º.- Identificación conceptual y de modelos teóricos (EB) relacionados con la sesión práctica realizada.
 - 3º.- Máxima extensión de 2-3 folios por cada sesión de EPD.

Para poder evaluar el portafolio es necesario haber asistido al menos a 5 de las 7 sesiones prácticas. Cada sesión de EPD podrá ser calificada hasta 0.5 puntos.

- **Trabajo en grupo (15%).** El alumno/a deberá trabajar en grupo (mínimo 2 personas, máximo 3) para realizar un trabajo teórico-práctico relacionado con los contenidos del tema 5 (dos temas principales a elegir: "burnout" o "mobbing"). El trabajo se organizará en sesiones de trabajo autónomo y una sesión presencial donde se presentará el trabajo realizado al resto de la

Estrategias de Gestión del Conflicto

clase. Se evaluará el enfoque práctico, la comprensión de los contenidos teóricos, transferencia de los conceptos a realidades sociales y organizacionales, argumentación, pensamiento crítico, dudas, creatividad, el uso de las habilidades de comunicación, el uso de las técnicas de mediación, etc. El formato de presentación también se valorará, pudiéndose en video, presentación de power point, etc.

La evaluación total es el resultado de la suma de tres componentes, con una puntuación máxima de 10 (100%).

Requisitos de asistencia: La asistencia a clase implica la participación y la aplicación de una perspectiva crítica como alumno/a. Por ello te recomendamos que reflexiones sobre si podrás asistir a clase o no. En todo caso, la asistencia a las EB es voluntaria.

Para aprobar la asignatura en segunda convocatoria será necesario:

- **Prueba objetiva (60%).** La prueba constará de un examen tipo test compuesto por 40 preguntas de 3 alternativas, de las cuales sólo una es la correcta. La prueba estará superada con un 70% de preguntas acertadas (28 preguntas de 40).

- **Trabajo práctico personal (30%),** siguiendo las pautas del/a profesor/a, a través de las cuales se evaluarán todas las competencias y objetivos de aprendizaje con el mismo rigor y nivel de exigencia que en la primera convocatoria.

- **Lecturas obligatorias (20%).** Se realizarán dos lecturas obligatorias relacionadas con el contenido de la asignatura de las que se entregará un comentario de texto con reflexiones personales.

La evaluación total es el resultado de la suma de tres componentes, con una puntuación máxima de 10 (100%).

Por último, las calificaciones se comunicarán a través de la plataforma WebCT de la asignatura.

7. EQUIPO DOCENTE

7.1. PERSONAL RESPONSABLE

Dra. ESTRELLA FÁTIMA RUEDA AGUILAR (Departamento de Ciencias Sociales, Área de Psicología Social)

7.2. PERSONAL IMPLICADO

PROFESORA: Dra. Estrella Fátima Rueda Aguilar

CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales

DEPARTAMENTO: Ciencias Sociales

ÁREA: Psicología Social

CATEGORÍA: Profesora Asociada Tiempo Parcial

HORARIO DE TUTORÍAS: Lunes 15:30-17:30 y Martes de 17:30 a 21:30

Los alumnos podrán realizar consultas concretas a través del correo electrónico o la plataforma WebCT.

DESPACHO: Edificio 14, 2ª planta, despacho 19

E-MAIL: efrueagu@upo.es

Teléfono: 954348928

8. RECOMENDACIONES

En especial no se precisa conocimientos previos para la realización de esta asignatura salvos los instrumentales y más específicamente los relacionados con la gestión y tecnologías de información y comunicación (Biblioteca, WebCT, uso de navegación por internet y de programas ofimáticos, tipo OFFICE). Cualquier estudiante matriculado en esta asignatura está en condiciones de participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje vinculado al desarrollo de la asignatura.

9. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA DE LA MATERIA

- AGUT, S. y PORTELA, A. (2004). Psicología social y de las organizaciones. Universidad de Murcia: ICE.
- GIL, F. y ALCOCER (coords.) (2005). Introducción a la psicología de las organizaciones. Madrid. Alianza Editorial.
- GUILLÉN, C. Y GUIL, R. (coord.). (199) Psicología del Trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw Hill.
- MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (coords.) (2011). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Madrid. Pirámide.
- OSCA, A. (2004) Psicología de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.
- PALACÍ DESCALS (Coord.) (2005) Psicología de la organización. Madrid. Pearson Educación.
- VEGA, M.T. y GARRIDO, E. (Coord.) (1998) Psicología de las organizaciones. Proceso de socialización y compromiso con la empresa. Salamanca: Amarú.
- ZARCO MARTÍN, V. (dir), RODRÍGUEZ FERNANDEZ,A. (dir) (2008). Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid. Pirámide.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL COMPLEMENTARIA

- ALCOVER, C. (2002). El contrato psicológico: el componente implícito de las relaciones laborales. Málaga, Aljibe.
- ALCOVER, C.M., MARTÍNEZ, D., RODRÍGUEZ, F. y DOMÍNGUEZ, R. (2007). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill.
- ALONSO, C., GALLEGO, D.J. y UNGALLO, C. (2003) Psicología social y de las organizaciones: comportamiento interpersonales. Madrid. Dykinson.
- BUENDÍA, J. y RAMOS, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide.
- CEMBRANOS, F., MEDINA, J.A. y RUBIO, C. (2000). Motivación y empleabilidad, la motivación en los procesos de orientación sociolaboral. Madrid: Cáritas Española.
- CONWAY, N. y BRINER, R.B. (2005). Understanding psychological contracts at work. New York: Oxford University Press.
- CUADRADO, I. (2006). Mujeres y liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal. Madrid: Sanz y Torres, S.L.
- CUENCA, R. (1996). Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Madrid: INSHT.
- GIL, F. y ALCOVER, C.M. (Coord. y Dir.) (1999) Introducción a la psicología de los grupos. Madrid: Pirámide.
- GIL, F. y ALCOVER, C.M. (Coord.) (2004) Técnicas grupales en contextos organizacionales. Madrid: Pirámide.
- GOBERNA, R. (2004) Aprender a liderar equipos. Editorial Paidós.
- GONZÁLEZ, L. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
- GONZÁLEZ DE RIVIERA, J.L. (2006) Las Claves del Mobbing. Madrid: EOS.
- GRACIA, F. J., SILLA, I., PEIRÓ, J. M. y FORTES-FERREIRA, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, Vol. 8, Nº 2, pp. 256-262.
- GUERRA, J.M., MUNDUATE, L. Y MEDINA, F.J. (2006). Prevención de Riesgos Psicosociales: Conflicto y Síndrome del Quemado. Sevilla: COP-AO.
- GUERRA, J.M. MUÑOZ. H., BARÓN, M., MARTÍNEZ, I. y MUNDUATE, L., (2006) Evaluación de factores de riesgo psicosocial: desarrollo de estrategias de detección y prevención del acoso laboral en las pymes. Sevilla: Consejería de Empleo.
- HOYO, M^a. A. (1997). Estrés laboral. Madrid: INSHT.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: <http://www.mtas.es/insht/>
- JEHN, K.A. y MANNIX, E. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44, 238-251.
- JOVELL, A. (2007). Liderazgo afectivo: all you need is love. Madrid: Alienta.
- KENNETH, T.W. (2005). La motivación intrínseca en el trabajo. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- LÓPEZ, L. (2008) Intervención psicológica en la empresa. Madrid: Pirámide.
- LOWNEY, C. (2006). El liderazgo al estilo de los jesuitas: Las mejores prácticas de una compañía de 450 años que cambio el mundo. Madrid: Ediciones Granica S.A.
- LUQUE, P.J., MEDINA, F.J., DORADO, M.A. y MUNDUATE, L. (1998). Efectividad de los estilos de gestión del conflicto. Revista de Psicología Social. 13, 217-224.
- MAGER STELLMAN, J. (Dir.) (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid. Organización Internacional del Trabajo - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MARTÍNEZ, R., GUERRA, J.M., MEDINA, F.J., DORADO, M.A. y MUNDUATE, L. (2006). La mediación como estrategia para la prevención de riesgos laborales. Sevilla: Consejería de Empleo.
- MC KENNA, E. (2006). Business psychology and organizational behaviour. New York: Psychology Press.
- MEDINA, F.J. y GUERRA, J.M. (2005). Prevención de riesgos psicosociales: análisis de necesidades de formación en prevención de riesgos laborales. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.
- MOSLEY, D.C., MEGGINSON, L.C. y PIETRI, P.H. (2005). Supervisión. La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. Madrid: Paraninfo.
- MUNCHINSKY, P.M. Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Paraninfo, D.L, 2000.
- MUNDUATE, L. (1996). La motivación en el trabajo. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MUNDUATE, L., GANAZA, J. y ALCAÍDE, M. (1993). Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. Revista de Psicología Social, 8, 47-68.
- MUNDUATE, L. y MARTÍNEZ, J.M. Conflicto y Negociación. Madrid: Eudema, 2003.
- NOGARDA, C. (2003). Psicociología del Trabajo. Madrid: INSHT.
- NORTHOUSE, P.C. (2006). Leadership: Theory and practice. Mantathan: Sage.
- PALOMO, M.T. (2007, 4th ed.). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC.
- PALLARÉS, M. (1993). Técnicas de grupo para educadores. Madrid: ICCE.
- PEIRO, J.M. y MORET, D. (coords.)(1987). Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- PEREDA, S., BERROCAL, F. y ALONSO, M.A. (2008). Psicología del trabajo. Madrid: Síntesis.
- PIÑUEL, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.
- PRUITT, D.G, y CARNEVALE, P.J. (1993). Negotiation in social conflict. California: Books/Cole.

Estrategias de Gestión del Conflicto

- RODRÍGUEZ, A., ZARCO, V., y GONZÁLEZ, J.M. (2009). Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide.
- SAPIRO, V. (1984). The political integration of women: roles, socialization, and politics. Chicago: University of Illinois Press.
- SEBASTIÁN, M.L. (2010) Sistema triangular de análisis del acoso laboral y gestión de la violencia externa en el lugar de trabajo (SATA 2.0 / Meta –V) Sevilla. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.
- SEBASTIÁN, M.L. (2009) Ergonomía: pautas de actuación. guía para la realización de Evaluaciones Ergonómicas y Psicosociales. Sevilla. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.
- STEERS, R. M., PORTER, L.W. y BIGLEY, G. A. (1996, 6th ed.) Motivation and leadership at work. Boston: McGraw-Hill.
- VAN DE VLIERT, E. (1997). Complex interpersonal conflict behaviour: theoretical frontiers. Jove, U.K.: Psychology Press.
- VVAA (2002). La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo. Madrid: UNED.
- VV.AA. (2003). Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. Madrid: INSHT.
- YUKL, G. (2008) Liderazgo en las organizaciones. Madrid: Pearson. Prentice Hall.