

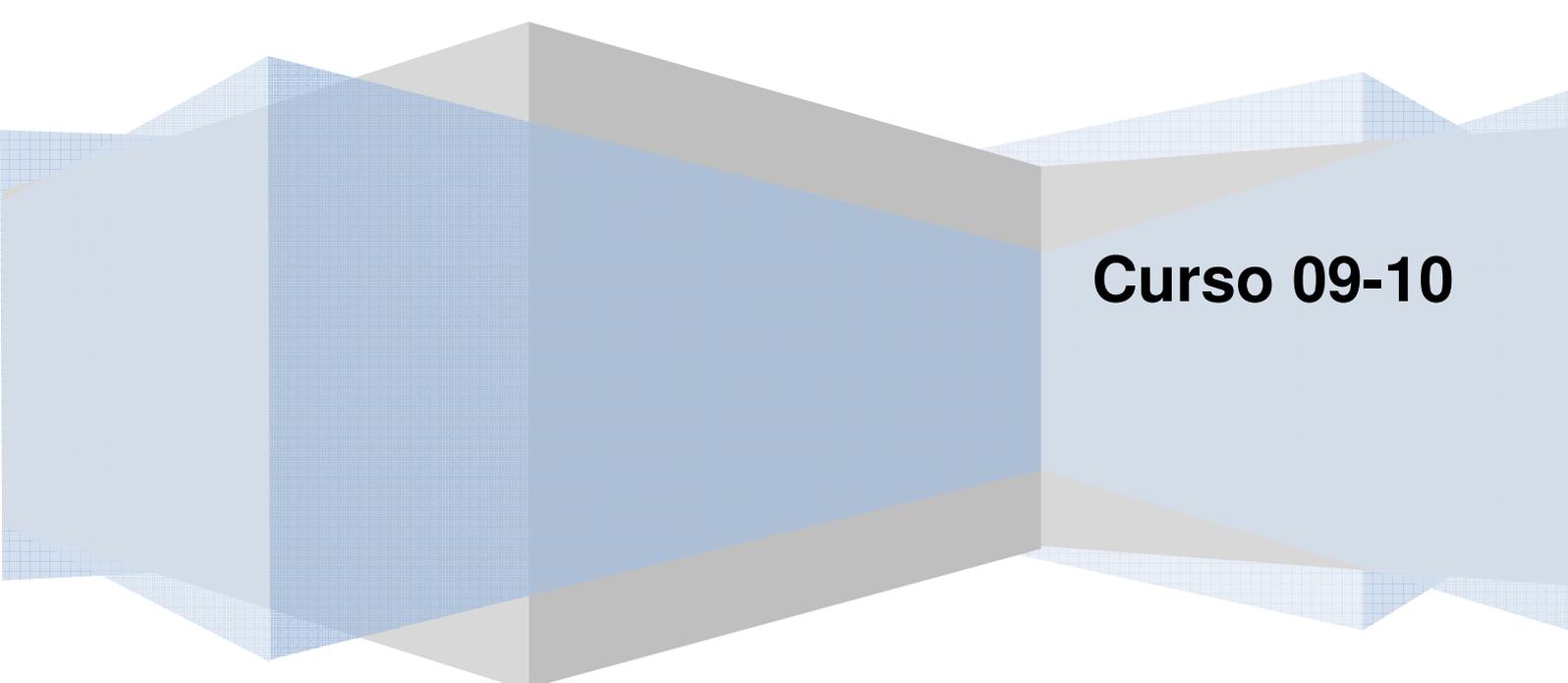
UNIVERSIDAD DE GRANADA
Facultad Ciencias del Trabajo
Licenciatura Ciencias del Trabajo

GUÍA DOCENTE

Comportamiento Humano en las organizaciones
2º Ciclo
Curso 1º

Profesora:
María Teresa García Gómez
Jerónimo Barranco

Departamento de Psicología Social y
Metodología de las Ciencias del
Comportamiento



Curso 09-10

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA Y METODOLÓGICA DE LA GUÍA DOCENTE

El Comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejorar de la eficacia de la organización; es decir, trata de estudiar lo que las personas y los grupos hacen en una organización y cómo su comportamiento afecta al rendimiento de la empresa.

La dirección en las organizaciones es la responsable del rendimiento de uno o más subordinados. En éstas, las personas son los recursos fundamentales y, por tanto, la dirección tiene que asegurar que éstos sean bien utilizados. Por esta razón, el cuerpo de conocimientos que se derivan del Comportamiento Organizacional es importante, tanto, para la dirección como para los individuos que integra a las organizaciones, pues esta disciplina nos permite entender las situaciones que ocurren en el ámbito del trabajo y controlar sus posibles consecuencias.

En esta asignatura se analizará la dinámica de las organizaciones, su estructura como sistema sociotécnico y los procesos que surgen de las actividades desarrolladas por las personas y los grupos como miembros de la organización. Con ello se pretende dotar al alumno de un marco conceptual, teórico y sistemático, para que como futuros Licenciados en Ciencias del Trabajo, tanto, para quienes desean especializarse en el ámbito de aplicación de los Recursos Humanos, como para los que desean dedicarse a otros ámbitos de la Organización puedan desenvolverse con facilidad en los nuevos mercados de trabajo.

OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

- Adquirir los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para analizar la conducta de las personas en relación a las estructuras sociotécnicas denominadas organizaciones.
- Familiarizarse con la detección y el diagnóstico de problemas relacionados con los principales procesos organizacionales.
- Conocer los instrumentos para evaluar e intervenir, sobre dichos procesos.

Para lograr estos tres objetivos, se pretende que las clases prácticas permitan aplicar los conocimientos teóricos adquiridos, a situaciones y contextos reales o simulados de las organizaciones, y que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias para desempeñar en un futuro un trabajo profesional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA ASIGNATURA

- Conocer y aplicar los principales recursos, métodos, estrategias y habilidades para trabajar en equipo y para establecer redes de trabajo productivas.
- Aplicar un conjunto de habilidades relevantes para dirigir de forma eficiente a diferentes personas y equipos de trabajo y para promover el desarrollo de los mismos.
- Estudiar y analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de las personas y las organizaciones.
- Conocer y estudiar metodologías y técnicas que permitan optimizar la productividad y la calidad de vida en la organización.

METODOLOGIA

La asignatura se impartirá mediante clases teóricas -de carácter activo y participativo- y para ello se utilizarán distintas estrategias metodológicas:

- Clases magistrales

- Exposición de películas y videos
- Lecturas individuales
- Trabajos grupales.
- Debates y exposiciones.
- Discusiones socializadas.
- Estudios de caso.

PLAN DOCENTE: (Grupo A_ Turno Mañana)

Al inicio del curso los alumnos tienen que darse alta en esta asignatura para incorporar su registro personal en la plataforma informática SWAD (<https://swad.ugr.es/>). La ficha del alumno debe cumplimentarse dentro de esta plataforma informática con una foto actualizada. **TODOS LOS ALUMNOS MATRICULADOS EN ESTA ASIGNATURA OBLIGATORIAMENTE BEBEN DARSE DE ALTA EN EL SISTEMA SWAD Y CUMPLIMENTAR DEBIDAMENTE SU FICHA PERSONAL ANTES DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 2009.**

Un vez registrados y dados de alta en la plataforma informática, el alumno podrá acceder a la web de la asignatura con su DNI y una contraseña privada. En la web se alojará material, horarios, tutorías, fechas de evaluación, notas, cuestiones de interés, lecturas complementarias, información adicional, etc., sobre cualquier actividad que se realice con relación a la asignatura.

Los alumnos que, eventualmente, no puedan asistir a clase podrán seguir el desarrollo de las actividades docentes a través de esta web y estar informados en todo momento de los avances y notificaciones que se realicen a lo largo del curso.

El desarrollo de la asignatura tendrá una parte teórica y otra práctica. La parte teórica estará cargo de la profesora que desarrollará los contenidos teóricos que se incluyen en el programa. La puntuación máxima para evaluar la teoría será de 7,5 puntos (75% de la nota final).

La parte práctica consistirá en la realización de distintas actividades relacionadas con los temas de la asignatura (ver contenidos del programa práctico). Asimismo, los alumnos tendrán que incorporar en la plataforma swad (en la zona común de alumnos), todas aquellas opiniones y/o artículos de interés que tengan relación con el tema/s a tratar en las sesiones de teoría, de tal manera que se fomente a través de las aportaciones realizadas por todos los alumnos, la sinergia que requiere el propio trabajo en equipo, debatiéndose así las diferentes opiniones y reflexiones sobre los textos, conceptos o artículos que se expongan en la red. La puntuación máxima para esta actividad será de **0,25 puntos**. Esta puntuación incluye la identificación, análisis y discusión de los distintos materiales incorporados a la zona común de alumnos en la plataforma swad.

La elaboración de informes prácticos, la intervención y discusión en clase de los casos prácticos, así como las exposiciones que se realicen (individuales y en grupo) se evaluará con 2,25 puntos y la asistencia y participación en clases, tanto, teóricas como prácticas, tendrá una puntuación positiva.

El alumno que no realice las prácticas y no participe o no asista a las clases teóricas tendrá que entregar todas las actividades practicas en la convocatoria que se examine para aprobar la asignatura. Su carácter, por tanto es OBLIGATORIO

La calificación final de los alumnos que asisten a clase se obtiene a partir de la suma de los resultados obtenidos en la evaluación teórica (máximo 7,5 puntos) y la evaluación correspondiente a las actividades prácticas (máximo 2,5 puntos).

La calificación de los alumnos que no asisten a clase, se obtiene a partir del examen que se realice en las convocatorias de Febrero o Septiembre y siempre que su calificación sea igual o

superior a cinco puntos (5).

La convocatoria del examen final se publicará con antelación en la cual se comunicará la hora, aula de celebración, materia incluida y número de preguntas.

Para la realización del examen, los alumnos están obligados a presentar el DNI, pasaporte, carnet de Universidad o cualquier otro documento oficial.

Para aprobar la materia será necesario que la suma de las dos partes (teoría y práctica) sea igual o superior a cinco (5) puntos. Los alumnos que obtengan una calificación total inferior a cinco (5) deberán acreditar el conocimiento de todo el temario en la convocatoria extraordinaria (Septiembre/Diciembre). Aquellos alumnos que no hayan superado la asignatura y no hayan entregado alguna o todas las prácticas propuestas durante el curso podrán hacerlo el día y hora del examen.

Nota: *Los alumnos que no hayan asistido a clase y se presenten en la convocatoria oficial o extraordinaria de la asignatura, tendrán que examinarse de los contenidos de la asignatura mediante un examen teórico-práctico que tendrá un valor de 9,5 puntos y 0,5 las realización y entrega de las prácticas.*

EVALUACIÓN (GRUPO A_ Turno Mañana)

En Febrero se realizará la convocatoria ordinaria de la asignatura y se realizará un examen donde se evaluarán los contenidos completos de la asignatura.

El examen será teórico/práctico y en él se resolverá un caso práctico. Este tipo de examen, no pretende poner a prueba la memoria de los alumnos, sino su capacidad de análisis, interpretación, síntesis, razonamiento y asociación de los contenidos trabajados durante el curso.

Cualquier circunstancia personal que el alumno pudiera presentar relacionada con el desarrollo y superación de la asignatura, deberá ser comunicada al profesor dentro de las dos primeras semanas de clase, al objeto de que éste pueda facilitarle, en la medida de lo posible, la asimilación y superación de la asignatura, dejando bien claro que: EN NINGÚN CASO SE HARÁN EXÁMENES FUERA DE LAS CONVOCATORIAS OFICIALES PARA EL GRUPO, NI SE PODRÁN SUSTITUIR ÉSTOS POR NINGÚN TIPO DE TRABAJO.

IGUALMENTE, SE ADVIERTE DE LA INUTILIDAD DE ACUDIR A LA REVISIÓN DE EXÁMENES CON LA INTENCIÓN DE APROBAR EL EXAMEN DE LA ASIGNATURA SI LA NOTA ES INFERIOR A UN 5, SEA CUAL SEA EL CASO PARTICULAR (pérdida de beca, última convocatoria, residencia fuera de Granada, situación laboral o familiar, etc...).

CONTENIDOS DEL PROGRAMA TEORICO

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:

A partir de la comprensión de la problemática axiológica del comportamiento humano, se presentará el concepto de comportamiento organizacional y el análisis de sus elementos. Se abordarán procesos y comportamientos vitales para la organización como la cultura, la comunicación, la motivación, el liderazgo y la socialización organizacional. Finalmente, se presentan los resultados del comportamiento organizacional en relación con los trabajadores.

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TEMA 1.- APROXIMACIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. El Comportamiento Organizacional como disciplina de estudio:
 - 1.1 Naturaleza y alcance.
 - 1.2 Objeto de estudio.
 - 1.3 Disciplinas que contribuyen al campo del Comportamiento Organizacional
 - 1.4 El rol de la Dirección en el Comportamiento Humano de las organizaciones
 - 1.5 La visión actual del comportamiento humano en las organizaciones

TEMA 2.- LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA SOCIAL

- 2.1 Delimitación del concepto de organización.
- 2.2 Definición de organización
 - 2.2.1 Composición, orientación y características.
 - 2.2.2 Las organizaciones como sistemas sociales

MÓDULO 2: PROCESOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO

TEMA 3.- CULTURA Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA: TRADICIÓN E INNOVACIÓN

- 3.1 Concepto de cultura organizativa.
- 3.2 Origen y comienzo de la cultura organizativa.
- 3.3 Dimensiones y fuentes de la cultura de una organización.
- 3.4 Funciones de la cultura organizativa.
- 3.5 Cultura y subculturas organizativas. (Tipologías culturales)
- 3.6 La organización como una tensión entre la tradición y la innovación.
 - 3.6.1 Importancia de la innovación en la organización. Cultura y excelencia del comportamiento.
- 3.7 Cultura y comunicación en las organizaciones
- 3.8 Comunicación y comportamiento organizacional
 - 3.8.1 Comunicación e Imagen corporativa

MÓDULO 3: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y DE GRUPO EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 4.- CONDUCTA Y COMPROMISO DEL PERSONAL

- 4.1. La personalidad del individuo y su impacto en la conducta organizacional:
 - 4.1.1 Personalidad, carácter y temperamento.
 - 4.1.2 Dimensiones de la personalidad.
 - 4.1.3 Determinantes de la personalidad.
 - 4.1.4 Rasgos de la personalidad.
- 4.2 Las personas en las organizaciones. Tipos y relaciones
- 4.3 Procesos cognitivos, actitudes y valores
- 4.4 Motivación y Comportamiento:
 - 4.4.1 El Proceso de motivación
 - 4.4.2 Incentivos y motivos extrínsecos, intrínsecos y trascendentes. Relaciones entre motivación, percepción y aprendizaje.
 - 4.4.3 Teorías motivacionales
 - 4.4.4 Implicaciones de la Motivación para los Administradores
 - 4.4.5 Programas para mejorar el nivel motivacional de una organización.

TEMA 5 PODER, AUTORIDAD Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

- 5.1 Aproximación a la autoridad en las organizaciones
 - 5.1.1 Diferencias entre poder y autoridad.

- 5.1.2 Autoridad, poder y liderazgo.
- 5.2 La importancia del liderazgo en el comportamiento de los grupos
 - 5.2.1 Funciones del liderazgo.
 - 5.2.2 Características comunes en los líderes
 - 5.2.3 De los modelos tradicionales a las posiciones contemporáneas
- 5.3 Liderazgo estratégico
 - 5.3.1 Habilidades directivas
 - 5.3.2 Roles y competencias directivas

TEMA 6.- SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

- 6.1 Socialización laboral y socialización organizacional
- 6.2 Proceso, contenido y resultados de la socialización en las organizaciones
- 6.3 Etapas de la socialización
- 6.4 Agentes de la socialización
- 6.5 Tácticas de la socialización
- 6.6 El contrato psicológico
- 6.7 Empowerment y participación en las organizaciones
- 6.8 El Pensamiento de Grupo (Groupthinking). Inconvenientes y limitaciones

MÓDULO 4:

RESULTADOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TEMA 7: ORGANIZACIONES Y SALUD MENTAL

- 7.1 Organizaciones sanas, enfermas y tóxicas. Características
- 7.2 Patologías del comportamiento organizacional
 - 7.2.1 Violencia y acoso en el trabajo
 - 7.2.2 Síndrome burn-out
 - 7.2.3 Estrés laboral
- 7.3 Niveles de intervención

CONTENIDOS DEL PROGRAMA PRÁCTICO (Grupo A. Turno Mañana)

El programa práctico de la asignatura incluye dos tipos de actividades:

- Análisis y resolución de casos prácticos (trabajo en grupo)

Los casos prácticos se desarrollarán en sesiones de clases de dos horas de duración y se llevarán a cabo en el aula por parte de los alumnos con la dirección y tutoría de la profesora.

El desarrollo y análisis de los casos prácticos se realizarán cuando la exposición teórica de los temas haya finalizado y su estudio por parte del alumno, se haya realizado mediante la bibliografía básica y las lecturas complementarias (para cada tema), así como a partir de la visualización de algunos videos que se hayan utilizado en clase para el desarrollo del tema a estudiar.

El desarrollo de los casos se realizará con una semana de antelación a su realización y se llevarán a cabo en el aula, en la hora destinada a clases prácticas y en grupos no superiores a **5 alumnos**. Estas sesiones se completarán con una puesta en común de las conclusiones de los diferentes grupos.

Los temas a tratar en las sesiones de prácticas se relacionarán con diferentes aspectos y procesos del comportamiento organizacional:

- Comportamiento humano en las organizaciones. Cultura y Comunicación
- Diferencias individuales
- Motivación en el trabajo
- Socialización
- Liderazgo

El desarrollo de la práctica y las conclusiones a las que ha llegado el grupo de trabajo se presentarán en un informe escrito a ordenador siguiendo las instrucciones que se detallaran para la realización del mismo por parte del profesor.

La entrega de los informes prácticos se realizará el día en que se discutirá el caso práctico y NO SE ACEPTARÁN informes fuera del día y fecha que se ha establecido para todos los grupos.

Los alumnos tendrán que resolver en grupo el desarrollo de los casos prácticos que se realicen durante el curso e igualmente, asistir a clase el día de su discusión y resolución. Si alguno de los integrantes no asiste a clase el día de la práctica, su participación en la práctica no podrá ser evaluada.

- Realizar y exponer un trabajo sobre un libro de actualidad que trate aspectos relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones.

El desarrollo del trabajo consistirá en realizar un comentario crítico acerca de la lectura de un libro que han de seleccionar de forma libre los alumnos. La elección del libro por parte del alumno tiene como objetivo satisfacer el interés de éstos por conocer y profundizar en algún tema relacionado con el programa de la asignatura. El trabajo se realizará en **grupos** de **3 personas** y sólo se podrá realizar uno a lo largo del curso.

NOTA: Los **MANUALES de Comportamiento Organizacional no podrán elegirse** como lectura para la realización del trabajo.

PROCESO PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Los libros que se elijan deben ser actuales y que traten aspectos relacionados con el comportamiento organizacional.
- Cuando el grupo tenga elegido el libro que va a trabajar debe comunicar por escrito al profesor el título del mismo y el índice de sus contenidos. De esta forma, éste podrá realizar al grupo las consideraciones oportunas respecto a la lectura elegida. (Sería recomendable tener más de una opción para evaluar los diferentes índices de contenidos y hacer las consideraciones oportunas para la realización del trabajo final)
- La **fecha tope** para comunicar la decisión de la lectura sobre la que se va a realizar el trabajo y presentar los contenidos del mismo es el 31 de Octubre.
- La **fecha final** para entregar los trabajos es el viernes 12 de Diciembre pero, en caso de terminarlos antes también se podrán entregar.
- La **extensión mínima del trabajo será de 5 páginas y la máxima de 8 páginas. (la portada y el índice no se incluye en el nº de paginas establecido)**

NORMAS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO:

- Estilo y extensión:
 - Elaboración en procesador de textos. Folios DIN A4. 1 sola cara. Espacio interlineado de 1,15
 - El trabajo tendrá una extensión mínima de 5 folios por una cara y máxima de 8, excluidas carátula e índice.
 - En la redacción del trabajo, los alumnos deberán aportar una visión personal, reflexiva y crítica del tema que trata el autor del libro y determinar de forma libre la estructura de su desarrollo, lo que significa que **en ningún caso se**

trata de copiar o resumir el libro que se ha elegido para realizar el trabajo. Cuando se haga referencia a aportaciones del autor, deberá señalarse así en el texto, usando el sistema de citas usualmente aceptado: si se trata de reflejar una idea general del autor se pondrá, entre paréntesis su primer apellido y el año de publicación de la obra en la que se ha encontrado ese contenido, ejemplo: (Sánchez, 2003); si lo que se hace es copiar literalmente las palabras del autor, además se añadirá la página o páginas en las que se halla dicho contenido en la obra consultada, ejemplo (Sánchez, 2003)

- Contenido del trabajo:

El trabajo tiene que contener como mínimo los siguientes apartados:

a) *Introducción*

- Identificar y describir el tema que trata el autor del libro, destacando la magnitud y la importancia de éste, así como diferenciar los elementos fundamentales, distinguiendo el tema particular de lo general.
- Debe contener las ideas organizadas e ir directamente al grano, evitando hacer comentarios irrelevantes.
- Debe explicar la estructura del libro. Es decir, qué epígrafes se han destacado y que se incluye en cada uno de ellos. (Breve resumen del libro, "No copiar del libro"

b) *Contenido*

- Identificar y relacionar las ideas más importantes y contenidos sobresalientes del libro. Este apartado debe ser inteligible por sí mismo, es decir, comprender lo que dice el informe con su sola lectura.
- Desarrollar, brevemente, aquellas aportaciones que se derivan de la lectura al estudio de la asignatura de Comportamiento Humano en las organizaciones.
- Conclusiones del autor

c) *Valoración personal* del libro: Evaluación crítica del documento

- Realización del informe:

El informe del trabajo debe incorporar:

- Una carátula identificando el informe y el autor (apellidos y nombres de los alumnos que integran el grupo).
- Un índice.
- Si incorpora varias figuras o cuadros, índice de figuras e índice de cuadros.

- Valoración del trabajo:

Se valorará:

- Capacidad de síntesis y articulación del trabajo.
- Redacción cuidada.
- Separación nítida de juicios de valor personales realizados.

- Presentación y exposición del trabajo realizado:

- Los grupos tendrán que exponer ante sus compañeros el trabajo realizado y establecer un *Ra-port* positivo entre ellos.
- La presentación se efectuará mediante ordenador y cañón de vídeo o transparencias.
- El tiempo de exposición será de 10 minutos.
- Los miembros de cada grupo deberán contestar a las preguntas que se formulen en el acto de presentación de trabajos.

MANUALES DE CONSULTA OBLIGATORIA

DAVIS – NEWSTROM (2000): Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill 10ª. Edición.

ROBBINS, S.P.(1999): Comportamiento organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. México, Prentice Hall, Octava Edición.

OTROS MANUALES DE CONSULTA:

GIBSON, L., IVANCEVICH, M. y DONNELLY, H. (1983): Organizaciones: conducta, estructura y proceso. México: Interamericana.

HALL, R. (1983): Organizaciones: estructura y procesos. Madrid: Prentice-Hall.

KREITNER – KINICKI (1996): Comportamiento humano de las organizaciones. Irwin 3ª. Edición

HELLRIEGEL, D.; SLOCUM, J.W. Jr.; WOODMAN, R. (1998): "Comportamiento Organizacional". Thomson, México, 8ª ed.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

ALCAIDE C. (1987): "Conflicto y Poder en las Organizaciones". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

BARRANCO, J. Y MARTÍN, M. (2002): "Equipos de trabajo y reuniones eficaces". En Fernández, T. Y Ares, A. (Coords.), Servicios Sociales: Dirección, gestión y planificación. Madrid, Alianza Editorial, 119-145.

CHAMPOUX, J. (2003):"Organizational Behavior. Essential Tenets". Thomson, South-Western. 2ª Ed.

FERNÁNDEZ AGUADO, J. (1999): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid, Pirámide.

GAN, F.; BERBEL, G.; CERVANTES, J. Y PEREGRINA, D. (2001): 301 Habilidades\ competencias para directivos, jefes y profesionales. Barelona, Apóstrofe.

GIL, F., Y ALCOCER DE LA HERA (2003) (COORDS): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Alianza Editorial.

GIL-MONTE, P. Y PEIRÓ, J.Mª.(1997): Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid, Síntesis Psicología

GORE, E. (1999): La educación en la empresa, Granica, Buenos Aires.

HARRINGTON, H. (1998): Mejoramiento de los procesos de la empresa, Mc Graw Hill, Colombia.

HAYGROUP (2000): Factbook Recursos Humanos. Navarra, Aranzadi & Thomson.

HUNTINGTON, S. y HARRISON, L., Y OTROS (2001): La cultura es lo que importa. Cómo los valores dan forma al progreso humano, Grupo Planeta, Buenos Aires.

JAMES, J. (2002): El lenguaje corporal en el trabajo. Un gesto vale más que mil palabras. Barcelona, Oniro.

KRIEGER, M. (2001): Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional, Prentice Hall, Sao Paulo, Brasil.

LEAL, A.; ROMÁN, M.; ALFARO DE PRADO, A.M. y RODRÍGUEZ, L. (2001): El factor humano en las relaciones laborales"Editorial. Editorial Pirámide,

LÓPEZ-FÉ Y FIGUEROA, C. (2002): Persona y Profesión. Tea Ediciones, Madrid.

MILKOVICH, G. y BOUDREAU, J. (1994): Dirección y administración de recursos humanos.

Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.

MINTBERG, H. (1995): Perfeccionamiento de la labor del directivo, Harvard-Deusto Business Review, Julio/Agosto.

MINTZBERG, H. (1991): La naturaleza del trabajo directivo, Ariel Economía, Barcelona.

MINTZBERG, H. (1992): "El Poder en la Organización". Ariel, Barcelona.

MONTANER & ASOCIADOS (1998): Manual del Directivo Eficaz. Barcelona, Gestión 2000.

MONTUSCHI, L.(1999): Un replanteo del problema del Brain Drain. Las migraciones del capital humano en la sociedad de la información. Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA, Buenos Aires.

MUCHINSKY, P. (2001): Psicología Aplicada al Trabajo. México, Paraninfo Thomson Learnig

MUNDUATE, L. (1984): La motivación en el trabajo. Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PFEFFER, J. (1993): "El Poder en las Organizaciones. Política e Influencia en una Empresa". McGraw-Hill, Madrid.

RICCARDI, R. Y LÓPEZ, J. (1995): El arquitecto del desarrollo humano y organizacional. Cómo potenciar el factor humano en economías globalmente competitivas. Fundación Año 2020, Ediciones Macchi, Buenos Aires.

RODRIGUEZ A., (DIRECTOR), 1995; Los Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas. Técno,

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. (COORD.) (1998): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, Pirámide.

RODRÍGUEZ, A. (COORD). (2004): Psicología de las Organizaciones. Barcelona. Universidad Abierta de Cataluña.

SCHEIN, E. (1982): Psicología de la Organización. México, Prentice Hall Internacional.

SCHEIN, E. (1988): "La Cultura Empresarial y el Liderazgo". Plaza y Janés, Barcelona.

SENGE, P. (1994): La Quinta disciplina, Granica, Buenos Aires.

SOTO, E. (2001): Comportamiento Organizacional. Impacto de las emociones. Madrid, Thomson Learning.

VÉLAZ, J. (1996): Motivos y Motivación en la Empresa, Díaz de Santos, Madrid.

WAGNER III, J.; HOLLENBERCK, J. (2002): "Organizational Behavior. Securing