



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 28500 - Psicología del trabajo y de las organizaciones

Guía docente para el curso 2010 - 2011

Curso: 1, Semestre: 1, Créditos: 6.0

Información básica

Profesores

- **Antonio Aguelo Arguís** aaguelo@unizar.es

- **Teresa Coma Roselló** tcoma@unizar.es

Recomendaciones para cursar esta asignatura

Profesor/es:

- Aguelo Arguís, Antonio (Correo electrónico: aaguelo@unizar.es)
- Coma Roselló, Teresa (Correo electrónico: tcoma@unizar.es)

Se recomienda al estudiante participar en el curso 0.

La psicología del trabajo y de las organizaciones se plantea la necesidad de que el estudiante tome conciencia de la importancia del factor humano, introduciendo aspectos claves como: motivación, percepción, comunicación, satisfacción, calidad de vida, etc. en el ámbito laboral. Para ello es conveniente que el estudiante participe activamente, de manera regular y de forma vivencial (conectando la teoría con la práctica y con su experiencia).

Actividades y fechas clave de la asignatura

- Fecha de comienzo de las sesiones presenciales: 20 de septiembre de 2010
- Fecha de finalización de las sesiones presenciales: 26 de enero de 2011

El equipo de profesores de la asignatura informará al principio de curso de las diferentes fechas claves relativas a los diferentes procedimientos de evaluación, entrega de informes, trabajos, seminarios y demás actividades propuestas, tanto para su modalidad presencial como no presencial.

Inicio

Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

- 1:**
- Adquirir conocimientos y sabe aplicar técnicas para mejorar el clima laboral.

- Estar preparado para apoyar en el diseño y gestión de políticas de motivación.
- Conocer y entrenarse en técnicas de dirección de grupos.
- Desarrollar habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional.
- Reconocer y poder aplicar estilos de liderazgo/supervisión adecuados.
- Adquirir habilidades de comunicación y advertir los riesgos de la falta de sistemas de información y comunicación formalmente establecidos.

Introducción

Breve presentación de la asignatura

La asignatura Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se encuentra dentro del módulo de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación en el Plan de Estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Supone una primera aproximación al estudio del capital humano y social de las organizaciones laborales y presenta su continuidad y especialización en la asignatura de tercer curso: Gestión del conflicto y técnicas de negociación.

El planteamiento de esta materia supone una aproximación al estudio e intervención en el comportamiento de los trabajadores enmarcados en los sistemas y dinámicas de producción que caracterizan a nuestra sociedad global. La importancia de la terciarización de los sectores productivos constituye nuevos retos y formas de organización laboral y del contenido laboral, mediatiza las conductas de los diferentes agentes sociales, su interdependencia y la propia concepción del trabajo y del tiempo libre.

Contexto y competencias

Sentido, contexto, relevancia y objetivos generales de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

Se trata de una asignatura de introducción al campo de los Recursos Humanos. Para ello se abordan en primer lugar aspectos definitorios relativos al concepto del trabajo y su evolución histórica y a la propia delimitación epistemológica de la asignatura. Tras este análisis contextual se procederá a estudiar en profundidad el sentido, misión y valores del contexto organizacional actual en el que se desarrollan las condiciones de trabajo. En el proceso de ajuste de los trabajadores destacará la importancia tanto de los procesos individuales (percepción, actitudes, motivación) como de las cuestiones comunicativas y relativas a la dinámica del trabajo grupal. Además, el estudiante se encontrará en condiciones de estudiar y valorar diferentes formas de intervención ante problemas y retos psicosociales asociados al contexto laboral como el estrés y el conflicto laboral.

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

De este modo, los objetivos y contenidos que se plantean materias como la psicología del trabajo y de las organizaciones en el Plan de Estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se caracterizan por su actualización y contextualización en una realidad del mercado laboral en constante cambio y transformación. Se trata de una psicología sensible al estudio de la cognición, de las actitudes, y las interacciones sociales en un entorno determinado y en cuya lectura laboral se integran los aspectos económicos, políticos e ideológicos del análisis contextual.

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

- 1:**
- C1. Capacidad de análisis y síntesis
 - C2. Capacidad de gestión de información
 - C3. Capacidad de organización y planificación
 - C4. Comunicación oral y escrita en lengua nativa

- C7. Capacidad para tomar decisiones y resolver problemas
- C9. Habilidades en las relaciones interpersonales
- C10. Razonamiento crítico
- C11. Trabajo en equipo
- C13. Adaptación a nuevas situaciones
- C14. Aprendizaje autónomo
- C15. Creatividad
- C17. Liderazgo
- C21. Capacidad para conocer, identificar y comprender el marco teórico sobre la dirección y gestión de recursos humanos
- C26. Capacidad para conocer, identificar y comprender el marco teórico propio de la organización y dirección de empresas
- C28. Capacidad para conocer y comprender el marco teórico básico de la psicología del trabajo
- C32. Capacidad para asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados C34. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- C37. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- C39. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- C40. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos
- C42. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- C43. Capacidad para dirigir grupos de personas
- C47. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- C48. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- C49. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales, así como de mediación y arbitraje
- C54. Capacidad para realizar un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- C55. Desarrollar aptitudes para la gestión de conflictos y gestión de recursos.

Importancia de los resultados de aprendizaje que se obtienen en la asignatura:

A través del conocimiento de los contenidos específicos y el entrenamiento en las correspondientes competencias, la materia pretende el desarrollo de la capacidad de analizar críticamente dichos temas, introduciéndose en la posibilidad de intervención en las organizaciones y en los procesos psicosociales que afectan a la formación del capital humano y social de las mismas. Por tanto, para superar adecuadamente la asignatura el estudiante debe implicarse de forma responsable en su proceso de aprendizaje.

Contenidos

Unidades didácticas

Contenidos a desarrollar por los alumnos a lo largo de todo el curso, secuenciándolos en unidades de trabajo:

1. El concepto de trabajo: historia, evolución, percepción y contingencia.
2. Delimitación conceptual de la Psicología del Trabajo
3. Las organizaciones, su sentido y dirección: visión, misión y valores
4. Las condiciones de trabajo: trabajo y calidad de vida, clima laboral, factores que provienen del contexto laboral y buenas prácticas.
5. Ajuste puesto-persona / persona-puesto: precisiones conceptuales, modelo de rasgos, modelo de competencias y desempeño.
6. Los procesos individuales: percepción, actitudes, motivación y satisfacción
7. Claves para la comunicación interpersonal en el trabajo: calibrar la comunicación verbal y no verbal, barreras y empatía.
8. La interacción en los grupos de trabajo: grupos y equipos, modelos de análisis de la interacción.
9. Problemas psicosociales asociados al contexto laboral: estrés, conflicto, maltrato, violencia y agresión, malas condiciones, coacción y acoso.
10. Retos para la psicología del trabajo en el nuevo contexto laboral

Evaluación

Actividades de evaluación

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

1:

Para los alumnos que, como opción, asistan regularmente (mínimo un 80%), tanto a las clases teóricas como a las prácticas y entreguen los correspondientes trabajos en las fechas indicadas; se evaluará el progreso del estudiante y la adquisición de competencias mediante un sistema de **evaluación continua** acorde a los instrumentos y criterios de evaluación expuestos en este cuadro:

1/ Conocimiento adquirido en el ámbito teórico (50 %)

- **Prueba escrita individual 35% al final del cuatrimestre**
 - Conoce de los diversos conceptos, teorías y modelos; así como su conexión con la experiencia en el ámbito laboral.
- **Participación activa en las clases teóricas, 15%,** con la entrega de las **reflexiones y trabajos** que el profesor de teoría vaya proponiendo. **"One minute paper"**
 - Utiliza el lenguaje específico con precisión.
 - Argumenta y se expresa conectando ideas
 - Expresa opiniones con coherencia de forma escrita y oral
 - Aporta ideas personales que favorecen el debate y el aprendizaje del grupo
 - Observación del profesor y Autoevaluación del proceso de aprendizaje personal, asistencia y participación

2/ PT2- Participación y Portfolio de Prácticas (Carpeta de aprendizaje): Prácticas realizadas, supervisión, reflexiones, artículos,... (30 %)

- **One minute paper,** que se contestarán de forma individual o grupal al final de la práctica.
- Elabora su **Portfolio** con criterios argumentados: estructura clara y personal, valoraciones de la experiencia con argumentaciones de profundidad y que muestren comprensión del tema, conexiones y aplicaciones en su experiencia concreta, aportaciones que enriquezcan el trabajo realizado, conexiones con lo aprendido en la asignatura y lenguaje preciso.
- **Observación del profesor y autoevaluación** del: proceso de aprendizaje (profundidad, precisión, aplicación,...), asistencia, participación, escucha activa, respeto, aportaciones a la dinámica del grupo y conexión con su experiencia personal.

3/ PT6- Trabajo tutelado y exposición en clase. (20 %). Trabajo de investigación en equipos (5 personas): profundiza en una unidad de la asignatura.

- Desarrolla un proceso de trabajo continuo y comprometido con la experiencia (cumplimiento y comprensión de las fases indicadas del trabajo – al menos 3 momentos de seguimiento con el profesor -y grado de argumentación e investigación en cada etapa).
- Descubre el aprendizaje dentro de la dinámica de trabajo en equipo: fases, comunicación, distribución de tareas, creatividad,....
- Profundiza en el tema investigado, variedad e idoneidad de los recursos utilizados, estructuración, argumentación y precisión en el lenguaje.
- Realiza la presentación y expresión oral mostrando: conocimiento del tema y del contexto, precisión, facilidad, recursos,...

*Resulta necesario aprobar la Prueba escrita, el Porfolio de Prácticas y el trabajo tutelado de manera independiente para poder promediar la calificación final.

Cualquiera de las tres partes aprobadas, se guardan solamente en las convocatorias del mismo curso académico.

Para los alumnos que como opción, no asistan a las clases teóricas y prácticas, se evaluará el progreso del estudiante y la adquisición de competencias mediante un sistema de **evaluación** acorde a los siguientes criterios:

1/ Prueba escrita individual de teoría (50 %). Dossier de teoría de Psicología del Trabajo en reprografía

- Conoce los diversos conceptos, teorías y modelos; así como su conexión con la experiencia en el ámbito laboral
- Analiza y argumenta, realizando conexiones entre los diferentes contenidos de la asignatura para su aplicación en el contexto laboral.
- Utiliza el lenguaje específico con precisión y coherencia

2/ PT2- Prueba escrita individual sobre la parte práctica (30 %). Dossier de prácticas de Psicología del Trabajo en reprografía.

- Argumenta y resuelve casos prácticos: estructura clara y personal, comprensión del tema, conexiones y aplicaciones en su experiencia concreta, conexiones con lo aprendido en la asignatura y lenguaje preciso.

3/ PT6- Trabajo tutelado y exposición final en tutoría (20 %)

Estará relacionado con una de las unidades de la asignatura y se acordará el tema y el plan de trabajo con el profesor antes de finalizar el mes de octubre (convocatoria febrero) o abril (convocatoria septiembre).

- Desarrolla un proceso de trabajo continuo y comprometido con la experiencia (cumplimiento y comprensión de las fases indicadas del trabajo así como del seguimiento -al menos tres momentos- y grado de argumentación e investigación en cada etapa).
- Profundiza en el tema investigado, variedad e idoneidad de los recursos utilizados, estructuración, argumentación y precisión en el lenguaje.
- Realiza la presentación y expresión oral mostrando: conocimiento del tema y del contexto, precisión, facilidad, recursos,...

*Resulta necesario aprobar **las dos partes de la prueba escrita: teoría y práctica de manera independiente para poder promediar**, así como exponer y aprobar el trabajo tutelado antes de la fecha del último día de clase del cuatrimestre, concertando horario con el profesor o según el calendario pactado en la convocatoria de septiembre.

Según la normativa vigente, los resultados obtenidos se calificarán de acuerdo con la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se podrá añadir la correspondiente calificación cualitativa:

- De 0 a 4,9: suspenso
- De 5,0 a 6,9: aprobado
- De 7,0 a 8,9: notable
- De 9 a 10: sobresaliente

Actividades y recursos

Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

Desde un enfoque psicosocial, las personas son a la vez participantes de un contexto social en que actúan como individuos, y como miembros de grupos. La metodología participativa permite que el estudiante experimente en una situación de aprendizaje ambos roles necesarios para su futuro desempeño profesional. Por eso, como metodología de la materia se propone con el fin de asegurar esta flexibilidad y competencia, la combinación de diferentes técnicas:

- **Actividades expositivas** sobre los contenidos de la asignatura por parte del profesor haciendo especial hincapié en las definiciones operativas, los elementos de análisis, las diferentes perspectivas teóricas y las consecuencias aplicadas que de ellas se infieren. La clase magistral en este contexto pretende aportar al estudiante una síntesis organizada de la información.
- **Participación en el aula en diferentes situaciones grupales**, ej. pequeño grupo, grupo completo sobre los temas abordados en las actividades expositivas y con distinto formato: grupos de discusión, role playing, debates. La participación oral en clase dinamiza la lección magistral, ayuda a los compañeros a una mejor comprensión, facilita la evaluación continua y guía al profesor hacia las cuestiones que resultan de más difícil asimilación.
- **Investigación/proyecto** sobre un aspecto de los contenidos de la asignatura, presentándolo de forma escrita y oral en el grupo de clase.

Los equipos estarán compuestos por un máximo de 5 personas, elegirán un tema que forme parte de los contenidos del programa para investigar y profundizar en él, buscando una aplicación práctica en el ámbito laboral.

La última semana de clases, realizarán la exposición oral del trabajo en clase y presentaran el informe del proceso de trabajo. Al principio de cuatrimestre se establecerán las fases y fechas del proceso de trabajo tutorizado, así como los momentos de seguimiento. Las etapas mínimas del proceso, que se especificarán en el informe son:

1.

1. **Elección del tema**
2. **Búsqueda de información**
3. **Estructura del proceso de trabajo**
4. **Desarrollo**
5. **Valoración en el grupo y ajuste**
6. **Diseño final y Preparación de la presentación**
7. **Presentación al grupo de clase: exposición**
8. **Valoración y supervisión: proceso, resultados y aprendizajes realizados**

- **Tutorías:** permiten la construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesor/a. Constituyen un espacio de encuentro personalizado que facilita la comunicación y la coordinación entre el estudiante y el profesor.

Actividades de aprendizaje programadas (Se incluye programa)

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

- 1:
- Exposición oral por el profesorado sobre los fundamentos teóricos: clase magistral.
 - Actividades dinámicas realizadas en grupo: resolución de casos, simulaciones, role-playing, debates y

- elaboración de informes: actividades prácticas en el aula.
- Exposición en grupo y debate sobre un tema a investigar del programa: presentación de trabajos.
- Construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesor/a: tutorías de trabajos a presentar en el aula.
- Pruebas realizadas por el estudiante para la adquisición de competencias.

Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica **150 horas** de trabajo del estudiante. Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales y horas no presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente:

Horas no presenciales (59 horas)

- Trabajo con el estudiante:
- Gran grupo: 31h (1h presentación de inicio de curso y 2 h a la semana x 15 semanas)
- Problemas y casos: 16 h (para el profesor 30 h, porque se desdoblaron los grupos: dos horas semanas alternas y la última semana los dos grupos juntos para exposición de trabajos)
- Tutorías ECTS: 10h
- Evaluación: 2 horas

Horas no presenciales (91 horas)

- Trabajo autónomo: 60 horas (para el cálculo se estima 1 hora de estudio por cada hora de clase teórica y dos horas de estudio para cada hora de clase práctica)
- Trabajo en grupo: 31 h

Bibliografía

Las referencias más importantes constan en negrita

Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide.

Alonso, C. M. y otros. (2003). *Psicología Social y de las Organizaciones*. Comportamientos interpersonales . Madrid: Dykinson.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Bueno, E. (1997). *Dirección estratégica por competencias básicas distintivas: propuestas de un modelo*. Madrid: UAM.

Dolan, S.L. y Martín, I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.

The Drucker Foundation (1997). *La Organización del Futuro*. Bilbao: Deusto.

Elías, J. Y Mascaray, J. (1998). *Mas allá de la Comunicación Interna*. Barcelona: Gestión 2000.

Galpin, T. J. (1998). *La cara humana del cambio*. Madrid: Díaz de Santos.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D, Boyatzis, R y Mckee, A. (2002). *El líder resonante*. Barberá del Vallés (Barcelona): Plaza & Janés.

Guillén, C. (coord) (1999), Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid; McGraw-Hill.

Handy, C y otros (2000). *Preparando el futuro*. Barcelona: Gestión 2000.

HAY Group. (2001). *Factbook. Recursos Humanos*. Elcano (Navarra): Aranzadi & Thomson.

Irigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo : distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Irigoyen, M. F. (2002). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.

Katz, D., y Kahn, R. L. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. Mexico:Trillas.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Levy-Leboyer, C. (2000). *Feedback de 360ª*. Barcelona: Gestión 2000.

Mayo, A. Y Lank, E. (2000). *Las Organizaciones que Aprenden*. Barcelona: Gestión 2000.

Mitrani, A. y otros. (1998). *Competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos*. Bilbao: Deusto.

Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.

Palomo, Mª T.(2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic.

Peiró, J. M. y otros. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I y II*. Madrid: Síntesis.

Pereda, S y Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Piñuel, I., (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Rodríguez, A. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.

Senge, P. Y otros (2000). *La Danza del Cambio*. Barcelona: Gestión 2000.

Solé, F. y Mirabet, M (1994). *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Barcelona: Hogar del Libro.

Trechera, J. L. (2000). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Thomson, K y Rodríguez, A. (2000). *El capital emocional*. Madrid: ESIC.

Wall, B. (2000). *Las relaciones humanas en el trabajo*. Barcelona: Oniro.

Valls, A. (1997). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.

Valls, G. (1998). *Las 12 Habilidades Directivas Clave*. Barcelona: Gestión 2000.

Watzlawick, P. (1994). *El lenguaje del cambio*. Barcelona: Herder.

Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Alonso García, Catalina M.. *Psicología social y de las organizaciones : comportamientos interpersonales* / Catalina M. Alonso García, Domingo J. Gallego Gil, Carlos Ongallo Chanclón . Madrid : Dykinson, 2003
- Bueno, E. (1997). *Dirección estratégica por competencias básicas distintivas: propuestas de un modelo*. Madrid: UAM.
- Dolan, Simon L.. *Los 10 mandamientos para la dirección de personas* / Shimon L. Dolan, Irene Martín . Barcelona : Gestión 2000, D.L. 2000
- Elías, Joan. *Más allá de la comunicación interna : la intracomunicación: diez estrategias para la implantación de valores y la conquista del comportamiento espontáneo de los empleados* / Joan Elías y José Mascaray . Barcelona : Gestión 2000, D.L. 2003
- Factbook recursos humanos / HayGroup, SAP . 5ª ed. Cizur Menor (Navarra) : Aranzadi, D.L. 2006
- Galpin, Timothy J.. *La cara humana del cambio : una guía práctica para el rediseño de las organizaciones* / Timothy J. Galpin . Madrid : Díaz de Santos, 1998
- Goleman, Daniel. *El líder resonante crea más : [el poder de la inteligencia emocional]* / Daniel Goleman, Richard Boyatzis Annie McKee ; traducción de David González Raga, Fernando Mora . 1a ed. Barcelona : Plaza & Janés, 2002
- Goleman, Daniel. *Inteligencia emocional* / Daniel Goleman ; traducción de David González Raga y Fernando Mora . 59a. ed. Barcelona : Kairós, 2005
- Goleman, Daniel. *La práctica de la inteligencia emocional* / Daniel Goleman ; traducción del inglés de Fernando Mora y David González Raga . 20a. ed. Barcelona : Kairós, 2009
- Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral : el maltrato psicológico en la vida cotidiana* / Marie-France Hirigoyen ;[traducción de Enrique Folch González] . Barcelona : Paidós, 2002
- Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo : distinguir lo verdadero de lo falso* / Marie-France Hirigoyen . Barcelona : Paidós, D. L. 2001

- Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones / coordinador, Andrés Rodríguez Fernández . Madrid : Pirámide, D.L. 1999
- Katz, Daniel. Psicología social de las organizaciones / Daniel Katz, Robert L. Kahn ; traducción Federico Patán ; revisión técnica : Fernando Arias Galicia . [2a ed. en español, 2a reimp.] Mexico ;[aEspaña[etc.] : Trillas, 1993
- Las competencias : clave para una gestión integrada de los recursos humanos / coordinadora, Guadalupe Fernández ; prólogo, Plácido Fajardo . 3a. ed. Barcelona Deusto, 2005
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Levy-Leboyer, C. (2000). Feedback de 360º. Barcelona: Gestión 2000
- Lévy-Leboyer, Claude. Gestión de las competencias : cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas / Claude Lévy-Leboyer ; prólogo de José M. Prieto . [2a. ed. (2003)] Barcelona : Gestión 2000, D.L. 2003
- Mayo, Andrew. Las organizaciones que aprenden: (The Power of Learning): Una guía para ganar ventajas competitivas / Andrew Mayo y Elizabeth Lank . [Barcelona] : Gestión 2000, D.L.2002
- Muchinsky, Paul M.. Psicología aplicada al trabajo / Paul M. Muchinsky . Madrid : Paraninfo, D.L. 2000
- Palomo Vadillo, María Teresa. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo / María Teresa Palomo Vadillo . 5a. ed. rev. y act. Madrid : ESIC, 2008
- Pereda Marín, Santiago. Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias / Santiago Pereda Marín, Francisca Berrocal Berrocal
- Pereda Marín, Santiago. Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias / Santiago Pereda Marín, Francisca Berrocal Berrocal
- Pereda, S y Berrocal, F. (1999). Gestión de Recursos Humanos por competencias. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Piñuel, Iñaki. Mobbing : Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo / Iñaki Piñuel y Zabala . 1a ed. Santander : Sal Terrae, D.L. 2001
- Preparando el futuro : negocios, principios, competencia, control y complejidad, liderazgo, mercados y el mundo / [Warren Bennis...et al.] ; Rowan Gibson . 1a. ed. Barcelona : Gestión 2000, 1997
- Psicología del trabajo para relaciones laborales / Carlos Guillén Gestoso (coordinador), Rocío Guil Bozal [et al.] ; prólogo de José María Peiró . Madrid : McGraw-Hill, D. L. 2003
- Senge, P. Y otros (2000). La Danza del Cambio. Barcelona: Gestión 2000.
- Solé Parellada, Francesc. Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa / Francesc Solé Parellada, Maria Mirabet Vallhonestà . 1a. ed. Barcelona : La Llar del Llibre, cop. 1994
- The Drucker Foundation (1997). La Organización del Futuro. Bilbao: Deusto.
- Thomson, Kevin. El capital emocional : cómo cautivar los corazones y las mentes para conseguir empresas que triunfen a través del marketing y de la comunicación interna / Kevin Thomson ; con Almudena Rodríguez Tarodo . Madrid : ESIC, 2000
- Trabajo, individuo y sociedad : perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo / coordinadores Esteban Agulló Tomás, Anastasio Ovejero Bernal . Madrid : Pirámide, D.L. 2001
- Tratado de psicología del trabajo. Volumen I, Actividad laboral en su contexto / directores, José María Peiró Silla, Fernando Prieto Alonso . 2a. reimp. Madrid : Síntesis, 2007
- Tratado de psicología del trabajo. Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo / directores José María Peiró Silla, Fernando Prieto Alonso . Madrid : Síntesis, D.L. 1996
- Trechera Herreros, José Luis.. Introducción a la psicología del trabajo / José Luis Trechera. . Bilbao : Desclée de Brouwer, D.L. 2003.
- Valls Roig, Antonio. Inteligencia emocional en la empresa / Antonio Valls . 1a ed. Barcelona : Gestión 2000, 1997
- Valls Roig, Antonio.. Las 12 habilidades directivas clave / Antonio Valls. . 4ª ed. Barcelona : Gestión 2000, D.L. 2003
- Wall, Bob. Las relaciones humanas en el trabajo : Consejos prácticos para crear un entorno laboral agradable / Bob Wall . Barcelona : Paidós Ibérica, D.L.2000
- Watzlawick, Paul. El lenguaje del cambio : nueva técnica de la comunicación terapéutica / Paul Watzlawick . 1a. ed., 8a. reimp. Barcelona : Herder, 2007