



**PROGRAMA ALTERNATIVO
ACTUALIZADO EL 30 DE MARZO DEL 2020**

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

PROGRAMA DE CURSO	EA-0444 Dinámica social de las organizaciones
PROFESORA	Estefannía Vargas Monge
EMAIL	estefannia.vargas@ucr.ac.cr
HORARIO	Lunes 17:00 a 19:50 horas
AULA ASIGNADA	313 Edificio de aulas, Sede Rodrigo Facio
GRUPO	01
CRÉDITOS	3
CICLO LECTIVO	I-2020
MODALIDAD	Curso teórico con alta virtualidad.
DEDICACIÓN SEMANAL	3 horas sesiones teóricas (clase) y 6 horas estudio independiente.
REQUISITOS / CORREQUISITOS	-
HORARIO DE ATENCIÓN	Jueves 17:00 horas a 19:00 horas, previa cita. Lugar Oficina 104, Facultad de Educación, Sede Rodrigo Facio. Teléfono 2511-5013

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
Directora: Dra. Adriana Venegas Oviedo**

Visión Institucional

En el 2020, la Escuela de Administración Educativa de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, será reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia en la formación de profesionales en administración de la educación y de gestión de procesos socioeducativos, así como la formación continua y permanente, que contribuyan a la inclusión, equidad y protagonismo de la sociedad en el proyecto educativo país.

Misión Institucional

La Escuela de Administración Educativa de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, articula la docencia, la investigación y la acción social para el desarrollo de competencias profesionales en administración de la educación y gestión de procesos socioeducativos, de manera que favorezca la innovación en la formación, en procura de una sociedad justa, equitativa y solidaria.



1. PRESENTACIÓN

De conformidad con el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S del 16 de marzo del 2020 que declara estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19 y con la Resolución R-95-2020 del 16 de marzo del 2020 que ordenó dentro de una serie de medidas para la atención a nivel institucional de la alerta sanitaria, la suspensión de todas las actividades presenciales en la universidad; a continuación se presenta la reconfiguración del programa del curso denominado **“Programa Alternativo”**.

El programa inicial, el cual fue presentado a los y las estudiantes el 09 de marzo del 2020, sufrió una serie de ajustes ante la imperiosa necesidad de dar continuidad al ciclo lectivo en razón de las condiciones contextuales, en este caso mediante la virtualidad. El proceso de reconfiguración implicó el replanteamiento de la metodología del curso, así como de la evaluación, cronograma y bibliografía.

De esta manera, el “Programa Alternativo” se constituye en una medida sujeta a cambios, para desarrollar el curso sin obstaculizar el proceso académico de cada estudiante bajo la modalidad 100% virtual, el cual adquiere vigencia a partir del 13 de abril del 2020.



2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El presente curso tiene por objetivo profundizar en el estudio y comprensión de las organizaciones, el comportamiento organizacional, así como las posibilidades de investigación e intervención sobre dichos procesos desde nuevos paradigmas y teorías emergentes. Busca la dinámica entre el individuo, los grupos, la organización y su contexto, independientemente de su naturaleza o finalidad.

Por otra parte, se estudian los factores que constituyen y determinan las organizaciones como: el contexto social, económico, político, cultural; vinculado con las dinámicas organizacionales, estructura administrativa de la organización, la teoría del poder, la motivación, atención y la satisfacción de sus necesidades y demandas.

Las competencias a desarrollar en este curso y basadas en el Plan de Estudios vigente son:

COMPETENCIAS	
Cognitivas	Solución de problemas, pensamiento crítico, búsqueda de información relevante, realización de juicios informados, uso eficiente de la información, capacidad para investigar, análisis de datos, presentación de trabajos y conclusiones en forma eficiente, tanto oralmente como por escrito.
Metacognitivas	Autoreflexión y autoevaluación.
Sociales	Participar en actividades de grupo y trabajar cooperativamente
Afectivas	Perseverancia, motivación intrínseca, iniciativa, responsabilidad, independencia, flexibilidad y capacidad de manejo de situaciones altamente cambiantes. (2007, pp.56-57)

Entre las destrezas y habilidades que se pretenden desarrollar en este curso se encuentra:

- Realizar procesos de investigación a partir de la complejidad de cada contexto social y cultural.
- Reconocer los saberes locales para articular la actividad científica con el saber de las poblaciones y organizaciones que participan activamente en su propio desarrollo a partir de experiencias socioeducativas.
- Favorecer el desarrollo cultural de los actores locales, pues son los principales investigadores y diseñadores de sus procesos educativos.
- Dinamizar el desarrollo de identidades locales.



3. OBJETIVOS DEL CURSO

OBJETIVO GENERAL

Analizar los fundamentos y determinantes teórico-prácticos que inciden en las organizaciones, para reflexionar de forma crítica sobre los procesos y dinámicas sociales que les caracterizan en su configuración y accionar interno-externo, en los espacios públicos y privados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estudiar los determinantes teórico-conceptuales en el ejercicio del poder y el liderazgo de las organizaciones para clarificar sus dinámicas sociales explícitas e implícitas.
2. Identificar los procesos de liderazgo y sus tipificaciones para visualizar cómo afectan estas a las organizaciones (dimensión interna) y en su incidencia en diversos ámbitos (dimensión externa).
3. Identificar el rol o participación de las y los individuos dentro de las organizaciones para el reconocimiento de los diversos mecanismos que inciden en la motivación, atención y satisfacción de necesidades y demandas.
4. Dimensionar el rol del conflicto y su incidencia en el trabajo colectivo, como eje que articula el funcionamiento de las organizaciones
5. Conocer el funcionamiento de las organizaciones específicas en Costa Rica, que se vinculan a procesos sociales locales (municipalidades, fundaciones, cooperativas, asociaciones de desarrollo, entre otras) para contextualizar las diversas experiencias cotidianas desde las prácticas socioeducativas de la Licenciatura.



4. CONTENIDOS DEL CURSO

El curso está comprendido por cinco unidades, las cuales se exponen a continuación:

Unidad I: Aproximaciones teórico – conceptuales a las organizaciones

- Distinciones entre la política y lo político: la configuración de la democracia
- El ejercicio del poder y sus manifestaciones
- Estado y Sociedad Civil: una articulación permanente (la dialéctica público – privado)

Unidad II: La estructura y funcionamiento de las organizaciones

- Definición de las organizaciones
- Tipologías de las organizaciones
- Dinámicas y conformación interna
- Los espacios de interacción

Unidad III: Actores y relaciones en las dinámicas de las organizaciones

- Los diversos actores y sus contextos organizativos
- Participación social y procesos de intervención
- La capacidad de agencia: necesidades y demandas
- La incidencia política

Unidad IV: El conflicto y su incidencia en las organizaciones

- La configuración del conflicto
- Negociación, actores, conformación de agencias
- Analizando las interfaces sociales
- Los discursos públicos y ocultos: el arte de la resistencia

Unidad V: Dinámicas de organizaciones en Costa Rica

- Trayectorias socio-históricas y políticas
- Estudios de casos

Es importante aclarar que, el aprendizaje de la Administración de la Educación no Formal se imparte únicamente en nuestro país en un espacio académico que le otorga la debida legitimación para que cada estudiante obtenga su grado académico de Licenciado o Licenciada. Por lo que todo el aprendizaje debe tener rigurosidad, calidad y excelencia académica. Esto no implica que se excluya la perspectiva metodológica de la Educación no Formal para aprender haciendo y aplicarlo en el curso¹.

En el curso se tomará en consideración para trabajar, lo siguiente:

¹ Puede consultar el documento denominado “Manual descriptivo de Especialidades de la Dirección General del Servicios Civil. Educación no Formal (Informes IT-EOT-090-2003 y IT-EOT-078-2004 y Gestión-EOT-005-2006) Modificada con Resolución DG-330-2010 del 11/10/2010.



Ejes transversales	Valores
Trabajo colaborativo	Respeto
Evaluación formativa y sumativa	Tolerancia
Aprendizaje activo	Solidaridad
Innovación y creatividad	Responsabilidad
Genero	Honestidad
Ambiente	Puntualidad



5. METODOLOGÍA DEL CURSO

La dinámica del curso es virtual, procurando la participación e intercambio horizontal entre docente y estudiantes, en torno a la exposición de los principales presupuestos teóricos que derivan de las unidades temáticas, y en aras de potenciar la discusión crítica o reflexiva. Para ello, a lo largo del curso, se realizarán diversas actividades de mediación pedagógica que promuevan la aprehensión de los conceptos principales y fomenten la participación en torno a la temática en estudio: participación en foros, aportes a la discusión, asignaciones individuales; sustentado en los textos asignados por sesión – y de lectura obligatoria- u otros que se consideren pertinentes.

El curso se concreta en un nivel de alta virtualidad (100% virtual) y utilizará la plataforma de aprendizaje en línea *Mediación Virtual* que permitirá desarrollar el proceso de comunicación, interacción, aprendizaje y evaluación del curso. La plataforma en mención, se constituye en el espacio virtual oficial con soporte técnico, académico y administrativo establecido por la UCR.

Para ingresar a la plataforma, los y las estudiantes deben dirigirse al siguiente enlace <https://mediacionvirtual.ucr.ac.cr/> y acceder con el usuario y contraseña asignada por la UCR.

En la plataforma Mediación Virtual, los y las estudiantes encontrarán diversos recursos académicos y administrativos para el oportuno desarrollo del curso, tales como el programa del curso, cronograma detallado, agenda de cada semana, actividades evaluativas con la respectiva rúbrica y las lecturas del curso.

En el cronograma del curso, el estudiantado encontrará el detalle específico de cada sesión en el aula virtual, la asignación de las lecturas y la programación de las sesiones sincrónicas y asincrónicas.

- Las sesiones sincrónicas: refieren a espacios virtuales que permitirán establecer una comunicación de forma simultánea (en tiempo real) y se utilizará la plataforma Zoom. La convocatoria a cada sesión será informada en Mediación Virtual y enviada al correo electrónico de cada estudiante. Para ingresar a la plataforma puede acceder y registrarse de manera gratuita en <https://zoom.us/>
- Las sesiones asincrónicas: refieren a espacios virtuales donde cada estudiante establece el horario para conectarse, acceder a los recursos disponibles en cada semana del curso y desarrollar las tareas asignadas en los tiempos establecidos. Salvo excepciones especiales, no se permitirán las participaciones o entregas fuera de las fechas establecidas.

Para el logro de los objetivos del curso, se considera fundamental la comunicación entre los y las estudiantes y la docente, para ello, en la plataforma Mediación Virtual, se cuenta con un espacio habilitado para hacer las consultas y/o comentarios necesarios relacionados con el curso, que los y las estudiantes pueden utilizar en cualquier momento durante el ciclo lectivo. Además, es fundamental reiterar que el medio oficial de comunicación para la entrega de las diversas actividades evaluativas será la plataforma Mediación Virtual y/o el correo institucional de la docente, el cual es estefannia.vargas@ucr.ac.cr.



La metodología establecida para el desarrollo del curso pretende el máximo aprovechamiento de los recursos académicos en aras de cumplir con los objetivos de aprendizaje propuestos, a cargo de la docente que asume el rol de facilitadora durante el proceso académico. Por su parte, los y las estudiantes deben planificar su proceso de aprendizaje y utilizar el espacio virtual con fines académicos.

Es fundamental señalar que, ante una eventual comunicación por parte de las autoridades universitarias para retornar las actividades presenciales, se realizará la valoración correspondiente al proceso académico, con el objetivo de no afectar el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes.



6. EVALUACIÓN DEL CURSO

El curso evalúa el cumplimiento de las asignaciones semanales y la participación de los y las estudiantes en el desarrollo del curso. De esta manera se contempla la siguiente rúbrica general:

Evaluaciones	%
Bitácora personal	10%
Reflexión "Todo cambia"	5%
Autoevaluación	5%
Reflexión analítica individual	20%
Marco conceptual	10%
Diario de doble entrada	10%
Reflexión analítica colaborativa	25%
Foro	5%
Glosario colaborativo	10%
Cine foro	10%
Trabajo Grupal	45%
Plan de trabajo y avance	10%
Presentación oral	15%
Trabajo escrito	20%
Total	100%

Nota: Las fechas de entrega, instrucciones y rúbricas de evaluación para cada producto por evaluar serán informadas a los y las estudiantes con anticipación y estarán disponibles en la plataforma Mediación Virtual.

7. CRONOGRAMA DEL CURSO

A continuación se presenta la propuesta de cronograma general del curso, el cual, en caso de requerirse y con previo acuerdo con los y las estudiantes, puede sufrir modificaciones durante el ciclo lectivo.

Sem	Fecha	Objetivos	Modalidad	Lecturas	Evaluación
1	09-03-2020	Realizar Lectura y análisis del programa del curso: contenidos, metodología y evaluación.	Presencial	1. Programa del curso.	No aplica.
2	16-03-2020	Estudiar los determinantes teórico-conceptuales en el ejercicio del poder y el liderazgo de las organizaciones para clarificar sus dinámicas sociales explícitas e implícitas.	Virtual: Asincrónica	1. Luján, M. (2010). La administración de la educación no formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas. Revista Educación 34 (1), pp. 101- 108. Recuperado de https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/500/505 2. Gairín, J. (1988). La organización de instituciones de educación no formal. Revista Educar. 13 (1), pp 43-67. Recuperado de https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/42202/90144	No aplica.
3	23-03-2020	Clase suspendida.	X	X	No aplica.
4	30-03-2020	Clase suspendida	X	X	No aplica.
5	06-04-2020	Semana Santa	X	X	No aplica
1	13-04-2020	Estudiar los determinantes teórico-conceptuales en el ejercicio del poder y el liderazgo de las organizaciones para clarificar sus dinámicas sociales explícitas e implícitas.	Virtual: Sincrónica	3. Montero, M. (2006). Teoría y práctica de psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós S.A. Capítulo 5.	Del 13 al 19 abril 2020. • Foro (5%). • Reflexión “Todo cambia” (5%).
2	20-04-2020	Estudiar los determinantes teórico-conceptuales en el ejercicio del poder y el liderazgo de las organizaciones para clarificar sus dinámicas sociales explícitas e implícitas.	Virtual: Asincrónica	4. Díaz, A. (2003). Una discreta diferenciación entre la política y lo político y su incidencia sobre la educación en cuanto a la socialización política. Reflexión Política 5 (9), pp.49-58. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/110/11000904.pdf 5. Álvarez, L. (2011). El mito democrático costarricense y la invisibilización del conflicto. CLACSO. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20150924123000/De_la_democracia_Vol1.pdf	Del 20 al 26 abril 2020. • Glosario colaborativo. Parte I (5%).
3	27-04-2020	Estudiar los determinantes teórico-conceptuales en el ejercicio del poder y el liderazgo de las organizaciones para clarificar sus dinámicas sociales explícitas e implícitas.	Virtual: Asincrónica	6. Montero, M. (2006). Teoría y práctica de psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós S.A. Capítulo 1. 7. Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. Revista Psicología Política. 5 (1). Pp. 1-17. Recuperado de https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N5-5.pdf	Del 27 abril al 03 mayo 2020. • Glosario colaborativo Parte II (5%).



4	04-05-2020	Identificar los procesos de liderazgo y sus tipificaciones para visualizar cómo afectan estas a las organizaciones (dimensión interna) y en su incidencia en diversos ámbitos (dimensión externa).	Virtual: Sincrónica (Tutorías)	8. Martín-Baró I. (1990). Sistema, grupo y poder. Psicología Social desde Centroamérica. El Salvador: UCA. Capítulo 3: El grupo Humano (pp. 1-30). 9. Montero, M. (2006). Teoría y práctica de psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós S.A. Capítulo 3.	Del 04 al 10 mayo 2020. No aplica.
5	11-05-2020	Identificar los procesos de liderazgo y sus tipificaciones para visualizar cómo afectan estas a las organizaciones (dimensión interna) y en su incidencia en diversos ámbitos (dimensión externa).	Virtual: Asincrónica	10. Blejmar, B., Nirenberg, O. y Perrone, N. (1998). La juventud y el liderazgo transformador. Organización Panamericana de la Salud Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud Fundación W.K.Kellogg. 11. Gil, F., Alcover, C.M, Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo, 32 (1), 38-47.	Del 11 al 17 mayo 2020. • Plan de trabajo y avance (10%)
6	18-05-2020	Identificar los procesos de liderazgo y sus tipificaciones para visualizar cómo afectan estas a las organizaciones (dimensión interna) y en su incidencia en diversos ámbitos (dimensión externa).	Virtual: Sincrónica	12. González, M. y Guenaga, G. (2005). Mecanismos de influencia en las organizaciones y tácticas de liderazgo. Universidad del País Vasco. Recuperado de https://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005%20-%20Badajoz/comunicaciones/mecanismos%20de%20influencia....pdf 13. Montero, M. (2006). Teoría y práctica de psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós S.A. Capítulo 6.	Del 18 al 24 mayo 2020. • Mapa conceptual (5%)
7	25-05-2020	Identificar el rol o participación de las y los individuos dentro de las organizaciones para el reconocimiento de los diversos mecanismos que inciden en la motivación, atención y satisfacción de necesidades y demandas.	Virtual: Asincrónica	14. Gómez, E., Vásquez, G., Lenti, A., Franco, L., Herrera, G., Aguirre, G. y Giraldo, R. (2012). Planeación Participativa. Realidades y retos. Medellín: Alcaldía de Medellín. Capítulo I y II.	Del 25 al 31 mayo 2020. • Cine foro (10%) Película: La estrategia del caracol (1993).
8	01-06-2020	Identificar el rol o participación de las y los individuos dentro de las organizaciones para el reconocimiento de los diversos mecanismos que inciden en la motivación, atención y satisfacción de necesidades y demandas.	Por definir	15. Nueva Sociedad (1991). La sociedad fragmentada. Revista Nueva sociedad (111) Pp. 100-108.	01 de junio 2020. • Presentación oral del grupo #1 (15%) Del 01 al 07 junio 2020. • Presentación de trabajo escrito grupo #1 (20%)
9	08-06-2020	Identificar el rol o participación de las y los individuos dentro de las organizaciones para el reconocimiento de los diversos mecanismos que inciden en la motivación, atención y satisfacción de necesidades y demandas.	Por definir	16. Aguiló, A. (2015). Las revueltas de indignación y las nuevas luchas por la democracia. En Revueltas de indignación y otra conversas Boaventura Sousa Santos. Pp 60-73. Recuperado de http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf	08 de junio 2020. • Presentación oral del grupo #2 (15%) Del 08 al 14 junio 2020. • Presentación de trabajo escrito grupo #2 (20%)
10	15-06-2020	Dimensionar el rol del conflicto y su incidencia en el trabajo colectivo, como	Por definir	17. Sousa Santos. B. (2013). Las revueltas mundiales de indignación: su significado para teoría y para la práctica. Pp-17-37. Recuperado de	15 de junio 2020. • Presentación oral del



		eje que articula el funcionamiento de las organizaciones.		http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf	grupo #3 (15%) Del 15 al 21 junio 2020. • Presentación de trabajo escrito grupo #3 (20%)
11	22-06-2020	Dimensionar el rol del conflicto y su incidencia en el trabajo colectivo, como eje que articula el funcionamiento de las organizaciones.	Virtual: Sincrónica	18. Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 27, 103-117.	Del 22 al 28 junio 2020. • Diario de doble entrada (10%).
12	29-06-2020	Dimensionar el rol del conflicto y su incidencia en el trabajo colectivo, como eje que articula el funcionamiento de las organizaciones.	Virtual: Sincrónica	19. Esteban, M. (2000). Resolución de conflictos y trabajo en equipo. El arte de relacionarse en el trabajo y en la vida. Ayuntamiento de San Juan de los Reyes.	Del 29 junio a 04 julio 2020. No aplica.
13	06-07-2020	Cierre	Virtual: Asincrónica	X	Del 06 al 12 julio 2020. • Autoevaluación (5%)
14	13-07-2020	Semana del 13 al 18 de julio: Entrega de promedios			



8. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

La bibliografía del curso estará disponible en la plataforma Mediación Virtual.

- Aguiló, A. (2015). Las revueltas de indignación y las nuevas luchas por la democracia. En Revueltas de indignación y otra conversas Boaventura Sousa Santos. Pp 60-73. Recuperado de http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf
- Álvarez, L. (2011). El mito democrático costarricense y la invisibilización del conflicto. CLACSO. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20150924123000/De_la_democracia_Vol1.pdf
- Blejmar, B., Nirenberg, O. y Perrone, N. (1998). La juventud y el liderazgo transformador. Organización Panamericana de la Salud Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud Fundación W.K.Kellogg.
- Díaz, A. (2003). Una discreta diferenciación entre la política y lo político y su incidencia sobre la educación en cuanto a la socialización política. Reflexión Política 5 (9), pp.49-58. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/110/11000904.pdf>
- Esteban, M. (2000). Resolución de conflictos y trabajo en equipo. El arte de relacionarse en el trabajo y en la vida. Ayuntamiento de San Juan de los Reyes.
- Gairín, J. (1988). La organización de instituciones de educación no formal. Revista Educar. 13 (1), pp 43-67. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/viewFile/42202/90144>
- Gil, F., Alcover, C.M, Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo, 32 (1), 38-47.
- Gómez, E., Vásquez, G., Lenti, A., Franco, L., Herrera, G., Aguirre, G. y Giraldo, R. (2012). Planeación Participativa. Realidades y retos. Medellín: Alcaldía de Medellín.
- González, M. y Guenaga, G. (2005). Mecanismos de influencia en las organizaciones y tácticas de liderazgo. Universidad del País Vasco. Recuperado de <https://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005%20-%20Badajoz/comunicaciones/mecanismos%20de%20influencia....pdf>
- Luján, M. (2010). La administración de la educación no formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas. Revista Educación 34 (1), pp. 101- 108. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/500/505>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 27, 103-117.
- Martín-Baró I. (1990). Sistema, grupo y poder. Psicología Social desde Centroamérica. El Salvador: UCA. Capítulo 3: El grupo Humano (pp. 1-30).
- Montero, M. (2006). Teoría y práctica de psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires, Argentina: Paidós S.A.
- Nueva Sociedad (1991). La sociedad fragmentada. Revista Nueva sociedad (111) Pp. 100-108.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. Revista Psicología Política. 5 (1). Pp. 1-17. Recuperado de <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N5-5.pdf>
- Sousa Santos. B. (2013). Las revueltas mundiales de indignación: su significado para teoría y para la práctica. Pp-17-37. Recuperado de http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/BSS_Revueltas.pdf