

CURRICULUM VITAE LOURDES MUNDUATE JACA

TITULACIÓN ACADÉMICA

1. Universidad Autónoma de Madrid, España.
Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación (Sección Psicología) (1979).
2. Universidad de Sevilla, España.
Doctora en Filosofía y Letras (Sección Psicología) (1983)
Tesis Doctoral: “Teorías de la Motivación en el campo de la Psicología de las Organizaciones”
Director: Dr. Miguel Siguán Soler. Universidad Central de Barcelona.
Premio Extraordinario de Doctorado

HISTORIAL PROFESIONAL

17/02/1995- Catedrática de Universidad- Facultad de Psicología. Univ. Sevilla
30/07/86 – 16/02/1995 – Profesora Titular de Universidad- Facultad de Psicología. Univ. Sevilla
01/10/1983- 29/07/1986 – Encargada de Curso- Facultad de Psicología – Univ. Sevilla
01/10/1979 – 30/09/1983- Ayudante de Clases Prácticas, Facultad de Fia y Ciencias de la Educación.
Univ. Sevilla

OTROS CARGOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

1. Directora Científica del Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la perspectiva de Género, de la Junta de Andalucía, asignado a la Universidad de Sevilla, 2020-
2. Coordinadora AEI (Agencia Estatal de Investigación - Subdivisión de Coordinación y Evaluación) para el área de Psicología, 2017-2018.
3. Coordinadora ANEP (Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva), para el área de Psicología 2015-2016.
4. Miembro del Claustro Universitario de la Univ. de Sevilla, 2012-2016.
5. Vicerrectora de Relaciones Internacionales, 2008-2012.
6. Decana de la Facultad de Psicología, 2007-2008.
7. Miembro de la Comisión de Evaluación de Proyectos de Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia, 2005-2007.
8. Miembro del Claustro Universitario de la Univ. de Sevilla , 1996-2000.
9. Secretaria del Departamento de Psicología Social, 1993-1997.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

1. *Académica de Número de la Academia de Psicología de España*, 2022.
2. *Fellow de la Asociación Internacional de Psicología Aplicada (IAAP)*, 2022.

3. *Premio de la Asociación Internacional de Psicología Aplicada (IAAP): 'Certificate of Honor in recognition of outstanding contributions to the International Association of Applied Psychology (IAAP)'*, 2021.
4. *Premio Emerald Literati Award for Excellence 2019 (Highly Commended Award)*, para el paper 'Buffering relationship conflict consequences in teams working in real organizations', *International Journal of Conflict Management*, USA, Edition 2019.
5. *Premio Prevención de Riesgos Laborales*, a la trayectoria Preventiva, Universidad de Sevilla, edición 2016.
6. *Premio Fama a la trayectoria investigadora*, por la Universidad de Sevilla, edición 2013.
7. *Acéssit de los Premios Nacionales Alares*, al estudio 'Conciliación Trabajo-Familia', edición 2011.
8. *Scholar Award* a la mejor contribución al Congreso Internacional 'International Association for Conflict Management' (IACM), concedido por el Dispute Resolution Research Center de la Kellogg School of Management, edición 2011.
9. *Primer Premio a la Innovación y Fomento de la Cultura Preventiva*, de los Premios a la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, edición 2008
10. *Premio Extraordinario de Doctorado*, a la tesis doctoral sobre: "Teorías de la Motivación en el campo de la Psicología de las Organizaciones", del curso académico 1982-1983.

SERVICIOS A LA COMUNIDAD ACADEMICA Y PROFESIONAL

- Vocal de la Junta Directiva de la Academia de Psicología de España, 2024-
- Miembro fundador del *European Continous Conference of Cooperative Conflict (E4C)*, foro europeo de encuentro entre la academia y el ejercicio profesional, 2020-
- Miembro del *Comité Europeo del Certificado Especializado en Psicología- SEAC* (Specialized European Awarding Committee), por nombramiento de la EFPA (European Federation of Psychologists' Associations), 2012-2022.
- Miembro del *Comité Internacional del Consejo General de la Psicología de España*, 2011-
- Miembro del *Comité Ejecutivo del International Association of Applied Psychology (IAAP)* 2014-2020
- Miembro del *Equipo de Dirección (Executive Committee) de la European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)*, 2003-2009.
- *Presidenta del Comité Organizador del '18th Annual Conference of the International Association of Conflict Management'*, Sevilla, Junio de 2005.
- Miembro del *Equipo de Dirección de la International Association for Conflict Management (IACM)*, 1998-2001.
- Program Chair, junto a Donald E. Conlon, *del 10th Annual Conference of the International Assocoation of Conflict Management (IACM)*, Bon, Alemania, 15-18 Junio 1997.
- Presidenta de la *Sección de Recursos Humanos y Organizaciones del Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Occidental*, 1998-2007.

ACTIVIDAD DOCENTE

- Directora del '*Colegio Doctoral Tordesillas en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos*' (Financiado por el Grupo Tordesillas. Referencia CDT-2012-01), 2014-
- Coordinadora por la Universidad de Sevilla del *Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos* de la Universidad de Sevilla y la Universidad de Valencia, 2013-
- Coordinación del convenio de co-tutela entre la Universidad de Sevilla y la Universidad de Lovaina, para la consecución de la Doble Titulación de Doctorado, de D^a Ana Belén García, 2016.
- Coordinación del convenio de co-tutela entre la Universidad de Sevilla y la Universidad de Lovaina, para la consecución de la *Doble Titulación de Doctorado*, de D^a Erica Pender, 2016.
- Coordinación del convenio de co-tutela entre la Universidad de Sevilla y la Universidad de Lovaina, para la consecución de la *Doble Titulación de Doctorado*, de D^a Patricia Elgoibar, 2012.
- Coordinación del convenio de *Doble Titulación de Magister* por la Universidad de Maastricht y la Universidad de Sevilla, 2008-
- Docencia impartida, en diversas *universidades nacionales e internacionales* como el Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)(Lisboa), la Kellogg School of Management de la Northwestern Univ. (Chicago), la Univ. King's College (Reino Unido), la Univ Católica de Lovaina (Bélgica) y la Univ. de Maastricht (Holanda).
- Coordinadora del *Programa de Doctorado en Recursos Humanos*, de la Universidad de Sevilla, con Mención de Calidad en seis ediciones consecutivas (Ref. MCD2006-00563) y cuyo período de formación consta de dos Máster Oficiales: 'Master Oficial en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (RRHH)' y 'Master en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT)', 2006-2012.
- Coordinadora por la Universidad de Sevilla, del *Programa Interuniversitario de Doctorado en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT)* (Ref. MCD2003-00035), con Mención de Calidad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en cuatro ediciones consecutivas, 2002-2006.
- Miembro de la *Comisión para la elaboración de la titulación del Grado en Psicología*, Universidad de Sevilla, 2008-2009.
- Dirección del '*Master en Gestión de Recursos Humanos*', de la Universidad de Sevilla, desde su creación en 1989 como Título Propio, transformado en Master Oficial de Postgrado en 2006.
- Participación en la mesa redonda: *El futuro de la titulación de Psicología*. Primer Congreso Nacional de Enseñanza de la Psicología, Valencia, 24-26 Febrero, 1999
- Docencia en asignaturas del ámbito de la Psicología de las Organizaciones, Psicología del Trabajo, y Psicología de los Recursos Humanos, en Grado, Masters y Doctorado, Universidad de Sevilla, 1979-

PROYECTOS DE INVESTIGACION COMPETITIVOS FINANCIADOS

(como IP)

1. *Poder relativo de los participantes y estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones* (Referencia, PB91-0955) (Duración: 1 año) Plan Nacional de I+D+i
2. *Efectividad de los perfiles de gestión del conflicto* (Ref. SEC95-0571) (Dur: 2 años) Plan Nacional de I+D+i
3. *Conductas de gestión del conflicto, efectos de facilitación/haraganeo social, y mediación en la efectividad de la gestión del conflicto* (Ref. PB96-1320-CO4-01) (Duración: 3 años) Plan Nacional de I+D+i
4. *Liderazgo, clima laboral y reacciones emocionales de los miembros. Adaptación de las estrategias directivas a los procesos de innovación y cambio organizacional* (Ref. SEC-2000-0531) (Duración: 3 años) Plan Nacional de I+D+i
5. *Antecedentes organizacionales del acoso laboral (Mobbing). Aproximación al acoso laboral como un conflicto escalado* (Ref. SEJ2005-02185/PSIC)(Duración: 3 años). Asignación de beca FPI asociada al proyecto de investigación. Plan Nacional de I+D+i
6. *Influencia del género sobre la eficacia de los equipos directivos: Un enfoque ineludible para mejorar la competitividad de las organizaciones* (Ref. 26/05) (Duración: tres años). Plan Nacional de I+D+i
7. *Encuentro para la articulación de la investigación y la práctica profesional en el ámbito de las relaciones laborales: estrategias y técnicas de negociación y mediación laboral* (Ref. SEJ2006-27545-e/psic)(Duración 1 año). Plan Nacional de I+D+i
8. *Gestión del Conflicto y Empowerment en Organizaciones de Servicios* (Ref. SEJ 477 - 2007-2010) (Duración 3 años). Asignación de beca FPI y beca Posdoctoral asociadas al proyecto de investigación. Plan Autonómico -Proyectos de excelencia.
9. *New European Industrial Relations* (Ref. PSI2008-04305-E/PSIC (Duración 1 año). Plan Nacional de I+D+i
10. *Apoderando a los negociadores. Creando motivación sostenible mediante la provisión de recursos a los representantes sindicales.* (Ref. PSI2008-00503) (Duración 3 años). Asignación de beca FPI asociada al proyecto de investigación. Plan Nacional de I+D+i
11. *Negociación Intercultural: Aproximaciones latinas y anglosajonas a los resultados económicos versus relacionales en la negociación* (Ref.PSI2011-29256)(Duración 3 años) Plan Nacional de I+D+i
12. *Mediación ante conflictos de discriminación social en el lugar de trabajo* (PSI2015-64894-P) (Duración 3 años. Asignación de beca FPI asociada al proyecto de investigación. Plan Nacional de I+D+i
13. *Unidad de Transferencia para la integración de la perspectiva de género en la prevención de la salud y la seguridad laboral* (Ref. AT21-00097) (Duración 2022-2023). Plan Autonómico I+D+i

Proyectos de I+D de la Comisión Europea e Internacionales

14. *New European Industrial Relations (NEIRE I). Empowering European Employee Representatives to Negotiate Flexible, Fair and Innovative Labour Relations* (Referencia, VS/2010/0376)(Duración 2010-2011). Comisión Europea

15. *New European Industrial Relations (NEIRE II): Expectations of Employers on Employee representatives' roles, attitudes and competences to act as partners in social innovation* (Ref. VP/2012/001/0401) (Duración 2012-2014). Comisión Europea
16. *New European Industrial Relations (NEIRE III): Mediation System Effectiveness for Collective Organizational Conflict: A Comparative Study in Europe* (Ref. VP/2015/004/0145) (Duración 2016-2018). Comisión Europea
17. *Estrategias para el fomento del Diálogo Social, la prevención, y resolución pacífica de los conflictos laborales en Latinoamérica* (Ref. 2011–Diálogo Social) (Duración 2012-2015)

PROYECTOS DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS (como IP)

1. *Sensibilización en el diagnóstico del grado de integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2024-2025).
2. *Buenas prácticas en la gestión preventiva desde la perspectiva de género en el sector de la construcción* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2024-2025).
3. *Implementación de buenas prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género.* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2022-2023).
4. *Liderazgo inclusivo.* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2022-2023).
5. *Buenas prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género. De la teoría a la práctica.* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2021-2022)
6. *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. Un análisis basado en la evidencia.* Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía (2021-2022)
7. *Prototipo del uso de realidad aumentada y geolocalización para optimización pedagógica y asimilación de hábitos aplicada a la seguridad industrial.* Atlantic Cooper, S.A. (2011-2012).
8. *Diagnóstico del empleo de las políticas de igualdad de la Universidad de Sevilla: Aspectos culturales de género y conciliación.* Unidad de Igualdad Universidad de Sevilla (2010-2011).
9. *Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en el trabajo.* CajaSol (2010-2011).
10. *Una nueva perspectiva sobre los aspectos enriquecedores de la conciliación trabajo y ámbito personal.* Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla (EMASESA) (2010-2011).
11. *El acoso laboral (mobbing) en Andalucía dentro del marco de la prevención de riesgos laborales: pautas para su detección y prevención.* Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (2009-2011).
12. *Diagnóstico del empleo de las políticas de igualdad de la Universidad de Sevilla: Aspectos culturales de género y conciliación.* Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla

(2010).

13. *Proyecto para la integración e inserción de personas con discapacidad en empleos ordinarios. Estrategias y buenas prácticas para la gestión de recursos humanos.* Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y Unión Europea. (2009-2010).
14. *Diagnóstico de los aspectos conflictivos y enriquecedores de la conciliación trabajo-ámbito personal: Factores personales y organizacionales.* Consejería de Salud, Junta de Andalucía (2009-2010).
15. *Mediación de Disputas laborales: Técnicas avanzadas de investigación. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.* Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (2008-2009).
16. *Fomento de la calidad de servicio en el sector turístico: análisis de un procedimiento de transferencia de resultados mediante paneles de experto.* Consejería de Comercio, Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía (2008-2009).
17. *Metodologías de investigación en Mediación, Conflicto y Negociación.* Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía. (2008).
18. *Mediación de Disputas laborales: Técnicas avanzadas de investigación.* Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía (2007).
19. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las pymes de la provincia de Sevilla: Perspectiva empresarial y familiar.* Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de empleo, Junta de Andalucía (2006-2007).
20. *Gestión del conflicto y mediación.* Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía (2006).
21. *Prevención y Empowerment. Acciones preventivas mediante la mejora de las estrategias directivas.* Consejería de Empleo. Dirección general de Seguridad y Salud Laboral (Junta de Andalucía (2005).
22. *La mediación como estrategia de resolución de conflictos para el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).* Consejería de Empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía (2005).
23. *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial: desarrollo de estrategias de detección y prevención del acoso laboral en las Pymes.* Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía (2003-2004).
24. *Eficacia de los procedimientos empleados por el servicio extrajudicial de resolución de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA), en sus intervenciones de mediación.* Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (2002-2003).
25. *Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales.* Consejería de Trabajo e Industria, Junta de Andalucía (2001-2002).
26. *Conductas de complementariedad y reciprocidad entre los negociadores. Efectividad en la negociación grupal e interpersonal.* Consejería de Trabajo e Industria, Junta de Andalucía (1999-2001).

INDICADORES DE CALIDAD DE PRODUCCION CIENTÍFICA

- Base de datos Web of Science. Researcher ID: **F-8379-2010**

Citas totales en ISI: 925. Índice **h: 16**

- Base de datos Google. Citas totales 4635. Índice **h=38**

EVALUACIÓN DE ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS E INNOVACION

1. Evaluación positiva de *SEIS tramos de Actividad Investigadora* (de seis tramos posibles) por parte de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).
2. Evaluación positiva de *UN(O) tramo de Actividad de Transferencia del Conocimiento e Innovación* (de un tramo posible), por parte de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).
3. Evaluación positiva de *OCHO tramos de Actividad Docente* (de ocho tramos posibles).
4. Evaluación positiva de *CINCO tramos de actividad Docente, Investigadora y de Gestión* (de cinco tramos posibles), por parte de la Comisión Autónoma de Evaluación (AGAE)

TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS

1. **Sara Lopez-Corlett** (2023). Inclusion of gender and sexual diversity. Organizational, Inperpersonal and Individual Dinamics Involved. Directora (junto a A. Arenas y Donatella Di Marco). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Internacional*
2. **Antonio Jaime Ramirez Fernandez** (2018). I expected more from you: Relational Norms and Perspective Taking Influence Negotiation Offers. Negotiated Agreements in Diverse and Relational Contexts. Directora (junto a J. Ramírez-Marín). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad.*
3. **Ana Belen Garcia Jurado** (2017). Enemies, Partners or Friends: Employers' perspective on conflict management by employee representatives in Europe. Directora (junto a M. Euwema). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Internacional. Doble Titulación Universidad de Sevilla y Universidad de Lovaina.*
4. **Erica Romero Pender** (2017). The Tree of Trust: Trust between Mangers and Employee Representatives in Organizational Social Dialogue. Directora (junto a M. Euwema). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Internacional. Doble Titulación Universidad de Sevilla y Universidad de Lovaina.*
5. **Donatella Di Marco** (2014). Workplace incivility and the negotiation of boundaries. Directora (junto a H. Hoel). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Internacional. Premio extraordinario de Doctorado.*

6. **Miriam Benítez González** (2013). Elementos facilitadores e inhibidores de la calidad del servicio: estudio del conflicto, bienestar laboral y apoyo social de las unidades de trabajo. Directora. *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Europea.*
7. **Maria Boz** (2013). Work and Non-Work Interfaces: Individual experiences and Organizational Responsiveness. Directora (junto a I. Martínez-Corts). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Europea*
8. **Patricia Elgoibar** (2013). Worker Representatives' Conflict Behavior in Europe. Directora. Apto (Calificación Universidad de Lovaina: Apto y No Apto). *Doctorado con Mención Europea. Doble Titulación Universidad de Sevilla y Universidad de Lovaina. Premio extraordinario de Doctorado*
9. **Roberto Martínez- Pecino** (2007). Efectividad de la Mediación en Conflictos Laborales. Directora (junto a F. Medina). *Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. Doctorado con Mención Europea. Premio extraordinario de doctorado. Premio tesis doctoral 2008 del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*
10. **Herminia Muñoz Flores** (2005). Acoso Laboral: Diagnóstico de factores psicosociales implicados en su desarrollo. Directora. *Sobresaliente Cum Laude*
11. **Ana Durán Ferreras** (2004). Negociación Intercultural e Intracultural: Negociadores españoles e hispanoamericanos. Directora. *Sobresaliente Cum Laude*
12. **José Manuel Guerra de los Santos** (2004). Análisis de los efectos Contingentes del Conflicto de Tarea y del Conflicto Relacional. Directora. *Sobresaliente Cum Laude*
13. **Inés Martínez Corts** (2003). Liderazgo, clima laboral y reacciones emocionales de los miembros. Adaptación de las estrategias directivas a los procesos de innovación y cambio organizacional. Directora. *Sobresaliente Cum Laude. Premio extraordinario de doctorado.*
14. **Francisco José Medina** (2001). Autoeficacia y Efectividad de las Conductas de Gestión del Conflicto Directora. *Sobresaliente Cum Laude*
15. **Pedro Jesus Luque** (1996). Estilos de Gestión del Conflicto: Un estudio observacional. Directora. *Sobresaliente Cum Laude*
16. **Miguel Baron Duque** (1994). Percepción y Atribución de Poder en la negociación colectiva. Directora. *Sobresaliente Cum Laude*

ACTIVIDAD EDITORIAL

- **Co-Editora de la Serie Internacional de Springer 'Industrial Relations & Conflict Management'**, junto a M. Euwema (www.springer.com/series/13458), 2014-
- **Miembro del Comité Editorial**, de las siguientes Revistas Científicas, nacionales e internacionales: *Frontiers in Organizational Psychology*; *European Journal of Work and Organizational Psychology*; *Journal of Work and Organizational Psychology*; *Apuntes de Psicología*; *Revista Internacional de Psicología y Terapia Psicológica*; *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*.
- **Co-Editora, de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, (1993-2000).**

CREACION DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y CONEXIÓN A REDES DE INVESTIGACION INTERNACIONALES

- *Creación y dirección del grupo de investigación de la Universidad de Sevilla: 'Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos y Organizaciones' (INDRHO), asignado como Grupo HUM568, por la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria, y cuyas líneas de investigación han sido financiadas con números proyectos competitivos y proyectos de transferencia (2000-)*
- *Creación y dirección del grupo de investigación coordinado 'Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos de Andalucía' (EIDRHA), constituido por representantes de ocho Universidades Andaluzas, y cuyos proyectos de investigación han sido financiados como proyectos de excelencia, en convocatorias competitivas de la Junta de Andalucía (2009-)*
- *Creación y coordinación de la red europea 'New European Industrial Relations (NEIRE), junto con M. Euwema (Leuven University)XXX*
- *Articulación a la red internacional 'Intercultural Negotiation', coordinado por Jeanne Brett (Northwestern University, en Chicago) (1999-2005)*
- *Articulación a la red internacional 'The Illinois Studies of Culture and Negotiation (ISOCAN), dirigido por los profesores Peter Carnevale y Harris Triandis (University of Illinois at Urbana-Champaign en Champaign) (1997-2000).*
- *Articulación a la red europea 'Conglomerated conflict behavior', coordinado por los profesores Evert Van de Vliert y Martin Euwema , de la Universidad de Groningen y la Universidad de Utrecht, respectivamente (1996-2002)*
- *Articulación a la red internacional 'Global Perspectives on Organizational Conflict', coordinado por M. Afzalur Rahim (Western Kentucky University en Bowling Green) y Albert A. Blum (New Mexico State University en Las Cruces) (1990-1993).*

BECAS PARA ESTANCIAS DE INVESTIGACION

- *Ayuda de movilidad de la Universidad de Sevilla, para estancia como visiting Scholar en el Department of Work and Social Psychology, de Maastricht University, como invitada del profesor Fred Zijlstra, Holanda, Septiembre-Diciembre, 2012*
- *Beca de movilidad del Ministerio de Educación, para estancia como visiting Scholar en la King's College University, como invitada del Profesor David Guest, Londres, Reino Unido, Julio-Diciembre, 2002*
- *Beca de movilidad del Ministerio de Educación, para estancia como visiting Scholar en Northwestern University (Kellogg Graduate School of Management), como invitada de la Profesora Jeanne Brett, Chicago, USA, Julio-Diciembre, 1999.*
- *Beca de movilidad de la Universidad de Sevilla, para estancia como visiting Scholar en la MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit de la Universidad de Sheffield, como invitada del profesor Michel West, Reino Unido, Junio-Septiembre, 1988.*

PUBLICACIONES

- Depolo, M., Munduate, L., Nikolaou, I. y Pais, L. (in press). A Southern-European Work and Organisational Psychology?. En Peiro, J.M., De Witte, K., Zijlstra, F., y Iliescu, D. (Eds). *History of Work and Organisational Psychology in Europe*. New York: Oxford University Press
- Munduate, L., y Medina, F.J. (in press). Consecuencias del conflicto: Facilitando la reconstrucción de las relaciones. En Dosil, A., Maciá, A., Bandres, F.J., Rodriguez-Marín, J., Peiro, J.M., Muñiz, J., Mestre, M.V. (Eds). *Tendencias actuales en Psicología*.
- Aguado, D., Cantera, J., Peiró, J. M., Aranda, I., Cortijo, O., Remón, J., Gil, F., Munduate, L., y García-Vera, M. P. (2025). Desarrollo humanizado de la Inteligencia Artificial en las organizaciones. Recomendaciones del Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 46(1), 25-32.
<https://doi.org/10.70478/pap.psicol.2025.46.04>
- Corlett, S., y Munduate, L. (2025). Conclusiones de las evidencias empíricas y las buenas prácticas profesionales. En N. Gamero y D. Di Marco (Coord.). *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. Un estudio basado en la evidencia* (pp. 72-67). Sevilla: Editorial de la Universidad de Sevilla.
<https://editorial.us.es/es/detalle-libro/720713/segregacion-y-salud-laboral-desde-la-perspectiva-de-genero>
- Gamero, N., Di Marco, D., y Munduate, L. (2025). Desarrollo de la guía sobre segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. En N. Gamero y D. Di Marco (Coord.). *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. Un estudio basado en la evidencia* (pp.13-20). Sevilla: Editorial de la Universidad de Sevilla
<https://editorial.us.es/es/detalle-libro/720713/segregacion-y-salud-laboral-desde-la-perspectiva-de-genero>
- Munduate, L. (Coord.) (2025). *Buenas Prácticas para la Gestión Preventiva desde la Perspectiva de Género*. Madrid: Ed. Pirámide
<https://doi.org/10.70478/pap.psicol.2025.46.04>
- Aguado, D., Cantera, J., Peiró, J. M., Aranda, I., Cortijo, O., Remón, J., Gil, F., Munduate, L., y García-Vera, M. P. (2025). Desarrollo humanizado de la Inteligencia Artificial en las organizaciones. Recomendaciones del Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 46(1), 25-32.
<https://doi.org/10.70478/pap.psicol.2025.46.04>
- Corlett, S., Di Marco, D., Hoel, H., Munduate, L., y Arenas, A. (2024). Setting Boundaries at Work: Development and Validation of the Sexual Identity Disclosure Dynamics Scale. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*. <https://doi.org/10.1037/sgd000074>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., y Munduate, L. (2024). Non-Heteronormative Sexual Orientations at Work: Disclosure Dynamics and the Negotiation of Boundaries between Lesbian and Gay Employees and Their Co-workers. *Journal of Homosexuality*, doi:10.1080/00918369.2022.2122365
- Elgoibar, P., Euwema, P. y Munduate, L. (2024). Conflict Management. En J.M. Peiró (Ed.). *The Oxford encyclopedia of industrial, work, and organizational psychology* / José M. Peiró, editor in chief., New York :, Oxford University Press, 2024.
<https://doi.10.1093/acref/9780190641856.001.0001>
- Munduate, L. (2024). *Prólogo. Desafíos contemporáneos en los entornos laborales* (pp.15-16). Coord. C. Montes. Madrid: Ed.Pirámide

- Ramos, I., Arenas, A., y Munduate, L. (2024). Análisis de la Salud Mental en el sector público: Desafíos y estrategias de intervención psicosocial. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*.
- Zijlstra, F., Arenas, A. y Munduate, L., (2024) Inclusion of people with limitations in organizational contexts. *Applied Psychology: An International Review*, 73 (3), 879-885 <https://doi.org/10.1111/apps.12518>
- Corlett, S., Di Marco, D., Munduate, L. y Arenas, A. (2023). Manifestations and Reinforcement of Heteronormativity in the Workplace: A Systematic Scoping Review. *Journal of Homosexuality*, doi.org/10.1080/00918369.2022.2074334
- Ezema, J., Medina, F.J., Munduate, L. y Euwema, M. (2023). Pray for Improvement: Experiences with Mediation by Female Victims of Intimate Partner Violence in Nigeria. *Pastoral Psychology*, 72 (2). 1-22 DOI:[10.1007/s11089-023-01101-y](https://doi.org/10.1007/s11089-023-01101-y)
- Medina, F., Sanclemente, F., y Munduate, L., (2023). Expressing negative emotions and not feeling them improves effectiveness in solving disputes. *International Journal of Social Psychology / Revista de Psicología Social*, 38 (2), 304-329 <https://doi.org/10.1080/02134748.2023.2170545>
- Pujol, L., Armadans, I., Medina, F., Munduate, L., y Anguera, M.T. (2023). In Theory. The Mediating Alliance. *Negotiation Journal*, 39(2), <https://doi.org/10.1111/nejo.12428>
- López-Cabrera, R., Medina, F., Munduate, L., y Butts, T. (2022). Gestión del conflicto en las organizaciones: la mediación interna como sistema alternativo de resolución de disputas. En A., León, M. Zuazua, y A.M. Castaño (Eds): *Procesos psicosociales aplicados a la prevención de riesgos laborales*. Universidad de Oviedo
- Garcia, A.B., Elgoibar, P., Medina, F.J., Munduate, L., Euwema, M.C. (2022). Surviving as health workers in COVID times: The need for social dialogue. *Revista Internacional de Organizaciones*, 29 (11-28), doi: [10.17345/rio29.35-55](https://doi.org/10.17345/rio29.35-55)
- Munduate, L., Medina, F.J. y Euwema, M. (2022). Mediation: Understanding a Constructive Conflict Management Tool in the Workplace. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 165-173, doi.org/10.5093/jwop2022a20
- Elgoibar, P., Munduate, L., y Euwema, M. (2021). Editorial: Conflict Management and Trust Relationships in Organizations, *Frontiers in Psychology*, 12(08), doi: 10.3389/fpsyg.2021.764332
- Elgoibar, P.; Medina, F.; Euwema, M. y Munduate, L. (2021). Increasing integrative negotiation in European organizations through trustworthiness and trust *Frontiers in Psychology*, 12 (08), doi: 10.3389/fpsyg.2021.655448
- Medina, F.; Molina, R.; y Munduate, L. (2021). El síndrome del aburrimiento en la Administración Pública *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. 20, pp.74-85.
- Di Marco, D., Arenas, A., Hoel, H. y Munduate, L. (2020). Living a Double Life and Experiencing Modern Sexual Prejudice: The Effect on Ecuadorean Lesbian, Gay, and Bisexual Workers' Well-Being. En N. Nakamura y C.H. Logie, (Eds.), *Perspectives on sexual orientation and diversity. LGBTQ mental health: International perspectives and*

experiences (pp. 43-57). *American Psychological Association*.

<https://doi.org/10.1037/0000159-004>

- López-Cabrera, R., Arenas, A., Medina, F., Euwema, M., y Munduate, L. (2020). Inside “Pandora’s Box” of solidarity: conflict between paid staff and volunteers in non profit sector. *Frontiers in Psychology*, doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00556.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., y Hoel, H. (2019). Discriminatory language in the workplace: unmasking prejudices and stereotypes. *Revista Psicología Social*, 34(1), 110-136.
- León-Pérez, J.M., Arenas, A., Munduate, L., y Medina, F.J. (2019). Propuesta para evaluar estrategias de prevención del acoso psicológico en el trabajo: el programa de Gestión Eficaz de Conflictos en organizaciones Andaluzas (GECO). *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, 58, 28-33
- Munduate, L., Pender, E., Garcia, A., y Medina, J.F. (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Spain. In M. Euwema, F.J. Medina, A. García & E. Pender (Eds). *Mediation in Collective Labor Conflicts*. Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-92531-8. Open Access
- Ramirez-Fernandez, J., Ramirez-Marin, J. Y., y Munduate, L. (2019). Selling to strangers, buying from friends: effect of communal and exchange norms on expectations in negotiation. *Negotiation and Conflict Management Research*, 12(4), 281-296, doi: 10.1111/ncmr.12141
- Benitez. M., Medina, F. y Munduate, L. (2018). Buffering relationship conflict consequences in teams working in real organizations. *International Journal of Conflict Management*, 29(2), 279-297, doi: 10.1108/IJCM-11-2017-0131
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., y Munduate, L. (2018). Work Place Incivility as Modern Sexual Preduce. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978-2004, doi: 10.1177/0886260515621083
- Ramirez-Fernandez, J., Ramirez-Marin, J. Y., y Munduate, L. (2018). I Expected More from You: The Influence of Close Relationships and Perspective Taking on Negotiation Offers. *Group Decision and Negotiation*, 27(1), 85-105 <https://doi.org/10.1007/s10726-017-9548-4>
- Romero-Pender, E., Elgoibar, P. , Munduate, L., García, A. B. y Euwema, M. (2018). Improving Social Dialogue. What employers expect from employee representatives. *The Economic and Labour Relations Review*, 1-21, doi: 10.1177/1035304617739506
- Arenas, A., Di Marco, D., Munduate, L., y Euwema, M. (2017) (Eds). *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*. Springer International Publishing.
- Arenas, A., Di Marco, D., y Munduate, L. (2017). Dialogue for inclusion: When managing diversity is not enough. In A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, & M. Euwema (2017) (Eds). *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*. Springer International Publishing (pp 3-22).
- Di Marco, D., Arenas, A., Euwema, M. y Munduate, L. (2017). The Circle of Inclusion: From Illusion to Reality. In A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, & M. Euwema (2017) (Eds). *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*. Springer International Publishing (pp 261-272).
- Di Marco, D., Arenas, A., Hoel, H. y Munduate (2017). *¿Quién queda en el armario? La experiencia de personas lesbianas y gais en el trabajo*. Madrid: Pirámide.

- Elgoibar, P., Euwema, M. y Munduate, L. (2017). *Conflict Management. Encyclopedia of Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press. doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.5
- Garcia, A., Munduate, L., Elgoibar, P., Wendt, H. y Euwema, M. (2017). Competent or Competitive? How Employee Representatives gain influence in Organizational Decision-Making. *Negotiation and Conflict Management Research*, 10 (2), 107-125. doi: 10.1111/ncmr.12093
- Medina, F.J y Munduate, L. (2017). La Psicología en los estudios sobre negociación. En J.J Arrospeide, C. Martínez-Taboada, y J.F. Morales (Coords). *Innovación, Transparencia y Comunicación en Grupos y Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres
- Munduate, L. y Medina, F.J. (2017). How Does Power affect Those Who Have and Those Who Don't . In N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds). *An Introduction to Work and Organizational Psychology. An International Perspective* (pp. 176-191).
- Bollen, K., Euwema, M., y Munduate, L. (2016) (Eds.). *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*. The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-42842-0
- Bollen, K., Euwema, M. y Munduate, L. (2016). Promoting Effective Workplace Mediation. In K. Bollen, M. Euwema, & L. Munduate (2016) (Eds.). *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice* (pp. 1-20). The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-42842-0
- Elgoibar, P. Euwema, M. y Munduate, L. (2016) (Eds). *Trust building and constructive conflict management in organizations*. The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-31475-4
- Elgoibar, P., Munduate, L., y Euwema, M., (2016). Building Trust and Constructive Conflict Management in Organizations. En P. Elgoibar, M.Euwema, & L. Munduate (Eds). *Trust building and constructive conflict management in organizations*. (pp. 1-13) The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-31475-4
- Munduate, L., Di Marco, D., Arenas, A. y Hoel, H. (2016). Are Spanish workplaces free of discrimination? The case of incivility against LGB employees. *International Journal of Psychology*, 51-S1, 768-768.
- Munduate, L., Euwema, M., y Elgoibar, P., (2016). Constructive Conflict Management in Organizations: Taking Stock and Looping Forward. En P. Elgoibar, M.Euwema, & L. Munduate (Eds). *Trust building and constructive conflict management in organizations*. (pp. 213-230). The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-31475-4
- Munduate, L., Bollen, K., y Euwema, M. (2016). It Takes Three to Tango: The Geometry of Workplace Mediation. En K. Bollen, M. Euwema, & L. Munduate (2016) (Eds.). *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice* (pp. 251-263). The Netherlands: Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-42842-0
- Arenas, A., León-Pérez, J.M., Munduate, L., y Medina, F. J. (2015). Workplace Bullying as a Conflict Escalation Process: The Role of Supervisor's Power. *Journal of Social Psychology*, 30 (2) doi [10.1080/21711976.2015.1016753](https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016753)
- Boz, M., Martínez-Corts, I., y Munduate, L. (2015). Types of combined family-to-work conflict and enrichment and subjective health in Spain: A gender perspective. *Sex Roles*, 72 doi 10.1007/s11199-015-0461-5

- Di Marco, A., Arenas, A., Munduate, L., y Hoel, H. (2015). Estrategias de coming out de personas lesbianas y gays en el trabajo. *Journal of Social Psychology*, 30(1), 122-151
10.1080/02134748.2014.987503
- Euwema, M., Munduate, L., Elgoibar, P., Pender, E, y García, B. (2015). Promoting social dialogue in European organizations: Human resources management and constructive conflict management. En M. Euwema, L, Munduate, P., Elgoibar, A., García, & E.Pender: *Promoting Social Dialogue in Organizations. Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. The Netherlands: Springer International.
- Euwema, M., Munduate, L., Elgoibar, P., García, A., y Pender, E. (2015) (Eds). *Promoting Social Dialogue in Organizations. Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. The Netherlands: Springer International.
- Euwema, M., Garcia, A.B., Munduate, Elgoibar y Pender, E. (2015). Employee Representatives in European Organizations. In M. Euwema, L, Munduate, P., Elgoibar, A., García, & E.Pender (2015). *Promoting Social Dialogue in Organizations. Human Resources Management and Constructive Conflict Management* (pp 1-19) The Netherlands: Springer International.
- García, A.,Pender, E., Elgoibar, P., Munduate, L. y Euwema, M., (2015). The Tower of power: Building Innovative Organizations Through Social Dialogue. En M. Euwema, L, Munduate, P., Elgoibar, A., García, & E.Pender: *Promoting Social Dialogue in Organizations. Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. (pp. 179-197). The Netherlands: Springer International.
- Leon-Perez, J.M., Medina, F.J., Arenas, A. and Munduate, L. (2015). The relationship between interpersonal conflict and workplace bullying, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (3), 250-263. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0034>
- León-Pérez, J.M., Medina, F.J., Arenas, A., y Munduate, L. (2015) Confront the Conflict or Leave it Alone? *Journal of Managerial Psychology*, 30(3)
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0034>
- Munduate, L., García, A., Pender, E., Elgoibar, P., y Medina, F.J. (2015). Employee Representatives in Spain. Which are the Perceptions and Expectations by Employeers? (2015). In M. Euwema, L, Munduate, P., Elgoibar, A., García, & E.Pender: *Promoting Social Dialogue in Organizations. Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. (pp 147-162). The Netherlands: Springer International.
- Elgoibar, P., García, A., Pender, E., Medina J.F. y Munduate, L. (2014). Diálogo Social en tiempos de austeridad. De la tiranía del taylorismo a la alquimia de la confianza. *Dirigir Personas*, 20, 16-28
- Elgoibar, P., Munduate, L. Medina, F., y Euwema, M. (2014). Do Women Accommodate More Than Men? Gender Differences in Perceived Social Support and Negotiation Behavior by Spanish and Dutch Worker Representatives. *Sex Roles*, 70, doi 10.1007/s11199-014-0378-4,
- Benítez, M., León-Pérez, J.M., Ramirez-Marín, J., Medina, F.J. y Munduate, L. (2012b), “Validation of the interpersonal conflict at work questionnaire (CIT) among Spanish employees”, *Estudios de Psicología*, 33(3), pp. 263-275.
- Leon-Pérez, J.M., Notelaers, G., Arenas, A., Munduate, L. y Medina, J.M. (2014). Identifying Victims of Workplace Bullying by Integrating Traditional Estimation Methods

into a Latent Class Cluster Approach. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(7), 1155-1177 doi: 10.1177/0886260513506280,

- Medina, F., Vilches, V., Otero, M. y Munduate, L. (2014). How negotiators are transformed into mediators. Labor conflict mediation in Andalusia. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 133-140 doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.006>,
- Munduate, L., Di Marco, D., Corts, I., Arenas, A. y Gamero, N. (2014). Rebuilding Social Dialogue and promoting inclusive organizations. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 122-129.
- Munduate, L., Gamero, N. y Medina, F.J. (2014). Tordesillas Doctoral College in Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 95-96 doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.005>
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., y Hoel, H. (2013). El proceso de coming out en el contexto laboral español. In J.M. Valcuende del Río, M. Marco Macarro, & D. Alarcón Rubio (Eds.). *Estudios sobre diversidad sexual en Iberoamérica* (pp 87-194). Sevilla: Aconcagua Libros.
- Elgoibar, P., Munduate, L. y Euwema, M. (2013). Employee representatives building trust with management and co-workers in Europe. *Tijdschrift Conflictmanagement*, 8(1), 34-38
- Euwema, M., Munduate, L., Elgoibar, P., Pender, E y García A.B. (2013). *Promoting Constructive Social Dialogue in Organizations*. The Netherlands: Springer
- Leon-Pérez, J.M., Notelaers, G., Arenas, A., Munduate, L. y Medina, J.M. (2013). Identifying Victims of Workplace Bullying by Integrating Traditional Estimation Methods into a Latent Class Cluster Approach. *Journal of Interpersonal Violence*. 1-22 doi: 10.1177/0886260513506280
- Munduate, L., Elgoibar, P. y Medina, F.J. (2013). *Nuevas Relaciones Laborales en el Marco Europeo. Buenas Prácticas para fortalecer las competencias de los Representantes de los Trabajadores y Promover el Diálogo Social*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Munduate, L., Elgoibar, P. y Medina, F.J. (2013). *Nuevas Relaciones Laborales en el Marco Europeo. Buenas Prácticas para fortalecer las competencias de los Representantes de los Trabajadores y Promover el Diálogo Social*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Cisneros, I., Medina, F.J., Munduate, L., y Dorado, M.A. (2012). Consecuencias emocionales de la autoeficacia en situaciones de negociación. *Apuntes de Psicología*, 30(1), 325-336.
- Benítez, M., Medina, F. y Munduate, L. (2012). La gestión de conflictos relacionales en las organizaciones de servicio. *Anales de Psicología*, 28(1), 139-149
- Benítez, M., León-Pérez, J.M., Ramirez-Marín, J. Medina F.J. y Munduate, L. (2012). Validación del Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT) en Empleados Españoles. *Estudios de Psicología*, 33(3), 263-275
- Elgoibar, P., Munduate, L., Medina, F.J. y Euwema, M.C. (2012). Why are industrial relations in Spain competitive? Trust in management, union support and conflict behavior in worker representatives. *Revista Internacional de organizaciones*. Special issue: Industrial Relations in Europe, 9, 145-168.
- Elgoibar, P., Munduate, L., Medina, F., y Euwema, M. (2012). Trust: As essential as breathing. En Munduate L., Euwema M., Elgoibar P. (Eds.), *Ten steps for empowering*

employee representatives in the new European industrial relations, (pp 49-56). Madrid: Mc Graw Hill.

- Euwema, M., Munduate, L. y Elgoibar, P. (2012). The future of the employee representative in a changing Europe. En Munduate L., Euwema M. and Elgoibar P. (Eds.), *Ten steps for empowering employee representatives in the new European industrial relations* (pp. 105-108). Madrid: GrawHill.
- Medina, F., Munduate, L. y Elgoibar, P. (2012). Managing Conflicts: Blending Competition and Cooperation. En Munduate L., Euwema M., Elgoibar P. (Eds.), *Ten steps for empowering employee representatives in the new European industrial relations*, (pp 57-65). Madrid: Mc Graw Hill.
- Medina, F., y Munduate, L. (2012). *Rompiendo barreras en la integración laboral de las personas con discapacidad*. Sevilla: Secretariado de Publicaciones Universidad de Sevilla.
- Munduate, L., Euwema, M., Nauta, A., Viemose, S., y Elgoibar, P. (2012). New European Industrial Relations (NEIRE): How Should Employee Representatives be Empowered to Negotiate Flexible, Fair, and Innovative Labour Relations?. En Munduate L., Euwema M., Elgoibar P. (Eds.), *Ten steps for empowering employee representatives in the new European industrial relations* (pp v-x). Madrid: Mc Graw Hill.
- Munduate, L., Euwema, M. y Elgoibar, P. (2012). *Ten Steps for Empowering Employee Representatives in the new European industrial relations*. MacGraw-Hill
- Benítez, M., Medina, F.J. y Munduate, L. (2011). Managing relationship conflicts and work-unit emotional exhaustion in service organizations. En M.J. Chambel,, S.A Silve, y A. Caetano (Eds.). *New Challenges for healthy workplace in human service* (61-86), Rainer Hampp Verlag, doi: 101688/978366187337
- Benítez, M., Medina, F. y Munduate, L. (2011). Studying Conflict in Work Teams. A Review of the Spanish Scientific Contribution. *Papeles del Psicólogo*, 32, 69-81
- Elgoibar, P., Munduate, L., Medina, F. y Euwema, M. (2011). Are employment relations in Europe based in trust? The employee representative perspective. *Psychologica*, 54, 255-272
- León-Pérez, J.M., Medina, F.J., y Munduate, L. (2011). Effects of self-efficacy on objective and subjective outcomes in transactions and disputes. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 170-189
- Martínez-Corts, I., Boz, M., Medina, F., Benitez, M., y Munduate, L. (2011). Coping with Interpersonal Conflict in Small Business: The Moderating Role of Supervisor and Co-Worker Support. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 117-129
- Boz, M.; Martínez, I. y Munduate, L. (2010). Rompiendo las consecuencias negativas del conflicto de relación en el trabajo. *Infocop Online*, 9/03.
- Leon-Perez, J.M., Arenas, A., Munduate, L. y Medina, F.J. (2010). Propuesta para evaluar estrategias de prevención del acoso psicológico en el trabajo: El programa gestión eficaz de conflictos en organizaciones andaluzas (GECOIA). *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, 2, 85-96.
- Boz, M., Martínez, I., y Munduate, L. (2009). Breaking Negative Consequences of Relationship Conflicts at Work: The Moderating Role of Work Family Enrichment and Supervisor Support. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 113-122
- León-Pérez, Medina, F.J., y Munduate, L. (2008). Relaciones curvilíneas de la autoeficacia en la negociación, *Revista de Psicología Social*, 23(2), 181-191

<https://doi.org/10.1174/021347408784135869>

- López-Fé, C. y Munduate, L. (2009). Psicología del Trabajo en Andalucía. En M. Ordoñez: *Psicología del Trabajo. Historia y perspectivas de futuro* (pp. 169-190). Madrid: Aedipe
- Martínez-Corts, I., Munduate, L., y Medina, F.J. (2009). Efectividad de los patrones de influencia. *Psychology in Spain, 13(1)*. Publicado previamente en Psicothema
- Martínez-Corts, I., Munduate, L., y Medina, F.J. (2009). ¿Cómo influyen los superiores sobre los subordinados para conseguir sus objetivos? *Infocop, 41*, 44-45
- Medina, F.J., Povedano, A., Martínez-Corts, I., y Munduate, L. (2009). How do we approach accountability with our constituency? Gender Differences in the use of influence tactics. *International Journal of Conflict Management, 20(1)*, 46-59
- Ramírez-Marín, J., Medina, F.J. y Munduate, L. (2009) La experiencia en negociación como facilitadora de los procesos de mediación. *Temas Laborales, 100(2)*, 613-627.
- Munduate, L. y Medina, F.J. (2009). Organizational Change. En D.Tjosvold y B. Wisse (Eds). *Power and Interdependence*, (pp. 299-316). Cambridge University Press.
- Munduate, L. y Medina, F.J. (2009). Organizational Change. En D.Tjosvold y B. Wisse (Eds). *Power and Interdependence*, (pp. 299-316). Cambridge University Press
- Benitez, M., Guerra, J.M., Medina, J.M., Martínez, I., y Munduate, L. (2008). Hierarchical conflicts and employee's well-being: Consequences of conflict between supervisors and subordinates on employees's well being. *Psychologica, 47*, 29-42
- Martínez-Corts, I., Munduate, L., y Medina, F.J. (2008). Efectividad de los patrones de influencia. *Psicothema, 20(3)*, 369-375.
- Martínez-Pecino, R., Munduate, L., y Medina, F.J. (2008). La gestión de conflictos organizacionales por medios extrajudiciales, *Papeles del Psicólogo, 29(1)*, 41-48.
- Martínez-Pecino, R., Munduate, L., Medina, F.J. y Euwema, M.C. (2008). Effectiveness of Mediation Strategies in Collective Bargaining, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 47(3)* 480-495 <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2008.00530.x>
- Medina, J.F., Munduate, L., y Guerra, J.M. (2008). Power and conflict in competitive and cooperative context. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17(3)*, 349-362 <https://doi.org/10.1174/021347403322470873>
- Munduate, L. (2008). Mediating in teams: Opportunities and challenges. *International Journal of Psychology, 43*, 3-4.
- Munduate, L., Butts, T., Medina, F.J. y Martínez-Pecino, R. (2008). *Manual para la Mediación Laboral*. Sevilla: CARL.
- Munduate, L., Butts, T., Medina, F.J. y Martínez-Pecino, R. (2008). *Manual para la Mediación Laboral*. Sevilla: CARL.
- Munduate, L., Martínez-Pecino, R., Medina, F. y Rueda, S. (2008). *Psicología de la Gestión de los Recursos Humanos*. CD Asignaturas en la Red 2007/2008.
- Medina, F.J., Munduate, L., y Martínez-Pecino, R. (2007). La enseñanza de la negociación. *Temas Laborales, 90*, 183-200
- Ojeda, A., Armitage, N., Martín, F., Maya, I., Munduate, L. y Román, E. (2007). *Empleo Juvenil en la Ciudad de Sevilla*. Sevilla: Ayuntamiento de Sevilla
- Guerra, J.M., Muñoz-Flores, 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: Junta de Andalucía. Consejería de Empleo.

- Guerra, J.M., Munduate, L. y Medina, F.J. (2006). *Conflicto y Síndrome del Quemado*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología
- Martínez, R., Guerra, J.M., Medina, F.J. , Dorado M.A. y Munduate, L (2006). *La Mediación Social como Estrategia para la Prevención de Riesgos Laborales*. Sevilla. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo.
- Martínez, R., Barón, Guerra, J.M. y Munduate, L. (2006). La Mediación: Un modelo para las organizaciones laborales. En R. de Diego y C. Guillén (Ed.). *Mediación*, (pp. 189-236). Madrid: Pirámide.
- Munduate, L., Medina, F.J. y Martínez-Pecino, R. (2006). La Mediación como estrategia de Resolución de Conflictos. En Gamero, E. y Rodríguez-Piñero, M. (Cords). *Mediación para la Resolución de Conflictos de Personal en las Administraciones Públicas* (pp. 15-24). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: Mergablum.
- Munduate, L. (2006). Prólogo. M. A. Mañas. *La Comunicación Interna* (pp.13-15). Almería: Instituto de Estudios Almerienses
- Muñoz-Flores, H., Barón, M., Martínez, I., y Munduate, L. (2006) *Acoso Psicológico en el Trabajo*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología.
- Muñoz, H., Guerra, J.M., Barón, M., y Munduate, L. (2006). El acoso psicológico desde un perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 347-361
- Butts, T., Munduate, L., Barón, M. y Medina, F.J. (2005). Intervenciones de mediación. En L.Munduate y F. Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación*. Madrid: Pirámide
- Guerra, J.M., Martínez, , I., Munduate, L., y Medina, J.M. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: The role of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (2), 157-176 <https://doi.org/10.1080/13594320444000245>
- Martínez-Corts, I., Guerra, J.M., y Munduate, L. (2005). Poder y procesos de influencia en la negociación. En L. Munduate, y F.J. Medina (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (183-200), Madrid: Pirámide
- Medina, F.J., y Munduate, L. (2005). Evaluación de la gestión del conflicto. En L.Munduate y F. Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (pp. 73-90) Madrid: Pirámide
- Medina, F.J., Munduate, L. y Guerra, J.M. (2005). Conflict and Power in positive and negative interdependence environments. En F. Avallone, H. Sinangil, & A. Caetano (Eds.): *Convivence in Organizations and Society*, (pp.125-134). Italy: Guerini Estudio.
- Medina, F.J. y Munduate, L.(2005). La naturaleza de la negociación. En L.Munduate y F. Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (119-136) Madrid: Pirámide
- Medina, F.J. y Munduate, L. (2005). Múltiples partes, equipos de negociación y representantes en la negociación. En L.Munduate y F. Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (249-264), Madrid: Pirámide
- Munduate, L., y Medina, F.J. (2005) Estrategias de negociación. En L.Munduate y F. Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (157-182), Madrid: Pirámide
- Munduate, L., y Median, F.J. (2005) Planificación de la negociación. En L.Munduate y F.

- Medina (Eds). (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación* (137-1569 Madrid: Pirámide
- Medina, F.J., Munduate, L., Dorado, M.A., y Guerra, J.M. (2005). Types of intragroup conflict and affective reactions. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2/4), 219-230 <https://doi.org/10.1108/02683940510589019>
 - Munduate, L. y Medina, F. J. (2005, 1ª edición; 2009, 2ª edición). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación*. Madrid: Pirámide
 - Cunha, M. y Munduate, L. (2004). Inclusion, Exclusion, Planning and Emergence: Keywords in the Power/Change Debate. En M.Cunha y L. Munduate (Eds.). *Power Dynamics and Organizacional Change* (pp. 13-18). Lisbon: ISPA Press
 - Martínez, I., Munduate, L., Medina, F., y Dorado, M.A. (2004). Patterns of Perceived Influence Tactics and Effectiveness. En M.Cunha y L. Munduate (Eds.). *Power Dynamics and Organizacional Change* (pp.119-146). Lisbon: ISPA Press.
 - Medina, F.J., Munduate, L., Martínez, I., y Mañas, M.A. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 3-15 <https://doi.org/10.1174/021347404322726526>
 - Medina, F.J., Dorado, M.A., Cisneros, I., Arévalo, A. y Munduate, L. (2004) Behavioral sequences in the effectiveness of conflict management. *Psychology in Spain* , 8 (1), 38-47 (previamente publicado en 2003 en *Psicothema*).
 - Munduate, L. y Medina, F.J. (2004). Power, Authority and Leadership. En Ch. Spielberger (Ed.): *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 91-99). San Diego: Academic Press
 - Cisneros, I., Medina, J.F., Martínez, I y Munduate, L. (2003). Conflict and Affective Reactions in Tourism Organizations. En S. Kusluvan (Ed.) *Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism Industry and Hospitality Industry*. New York: Nova Science Publishers.
 - Medina, J.F., Dorado, M.A., Cisneros, I., Arévalo, A., y Munduate, L. (2003). **Secuencias conductuales en la efectividad de la gestión del conflicto**, *Psicothema*, 15 (1), 12-18
 - Munduate, L. (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 309-314, <https://doi.org/10.1174/021347403322470873>
 - Munduate, L., Bennebroek Gravenhorst, K.M. (2003). Power dynamics and organizational change: An introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 52(1), 1-13 <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00120>
 - Dorado, M.A., Medina, F.J., Munduate, L., Cisneros, I. y Euwema, M. (2002). **Computer-mediated negotiation of an escalated conflict**, *Small Group Research* 33(5), 509-524 <https://doi.org/10.1177/104649602237168>
 - Munduate, L., y Peiró, J.M. (2001). Research developments on work and organizational psychology in spain: An overview. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 30(1), 31-48.
 - Cruces, S., Cisneros, I., Munduate, L., Delgado, T., y Dorado, M.A. (1999): Factores culturales y socioemocionales en las procesos de negociación: L aimportancia de la mentira en una muestra española. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 255-268
 - Emans, B., Klaver, E., Munduate y Van de Vliert, E. (1999). Constructive consequences of hard power use by organizational leaders. E. L.M. Munduate y K.M. Bennbroek Gravenhorst (Editors): *Power Dynamics and Organizational Change III* (pp. 97-108). Helsinki: Eawop

- Munduate, L., Cisneros, I., Dorado y Medina, F.J. (1999). Evolución de la gestión del conflicto y la negociación en España: Factores interpersonales y culturales. *Papeles del Psicólogo*, 72.
- Munduate, L., Ganaza, J., Peiró, J.M. y Euwema, M. (1999). Patterns of styles in conflict management and effectiveness. *International Journal of Conflict Management*, 10(1), 5-24 <https://doi.org/10.1108/eb022816>
- Munduate, L. y Dorado, M.A. (1999). El conflicto en los grupos de trabajo. En J.F. Morales y S. Yubero (Coor.). *El Grupo y sus Conflictos* (101-116). Cuenca: Ediciones de la Universidad Castilla-La Mancha.
- Munduate, L., Guerra, J.M. y Martínez, I. (1999). El poder en los procesos de cambio. En Guillén, C. y Guil, R. (Coor.). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (313-327). Madrid: McGraw-Hill.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1999). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España en la década de los noventa. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 371-428
- Luque, P., Medina, F.J., Dorado, M., y Munduate, L. (1998). Efectividad de los estilos de gestión del conflicto. *Revista de Psicología Social*, 13(2), 217-224.
- Munduate, L., y Dorado, M.A. (1998). Supervisor power-bases, co-operative behavior, and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(2), 163-177 <https://doi.org/10.1080/135943298398853>
- Munduate, L. y Infante, E. (1997). Research Project on Power, Conflict Management and Effectiveness: Data from Spain. En K.M. Bennebroek, y J.J. Boonstra (Editors): *Power Dynamics and Organizational Change II* (pp. 23-36). Italia: Eawop.
- Munduate, L., Luque, P. y Barón, M. (1997). Styles of Handling Interpersonal Conflict: An Observational Study, *Psicothema*, 9(1), 145-153
- Munduate, L. (1997). Psicología Social de la Organización. Las personas organizando. Madrid: Pirámide, ISBN 84-368-1055-4
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1997). Evolución de la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. En M. Ordoñez (Codr.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 273-302). Barcelona: Gestión 2000
- Fuertes, F., Munduate, L. y Fortea, M.A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos*. Castellón: Universitat Jaume I
- Munduate, L.; Byrne, C. y Dorado, M.A. (1996). El contexto psicosocial de la intervención de terceras partes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 12, 113-126
- Fortea, M., Fuertes, F., Munduate, L. y Muñoz, H. (1995). Satisfacción y motivación interna como resultado de las vivencias personales derivadas del desempeño del puesto. En L. Gonzalez, A. de La Torre y J. de Elena (Comps.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y Gestión de Recursos Humanos* (pp.41-52). Salamanca: Eudema.
- Ganaza, J., Munduate, L. y Peiró, J.M.^a (1995). Estilos de gestión del conflicto en las organizaciones. En R. Zurriaga y M. D. Sancerni (Drs.): *Experiencias Laborales en Organizaciones de Trabajo* (cap. 6)(pp. 91-102). Valencia: NAU llibres.
- Ganaza, J., Munduate, L. y Peiró, J.M. (1995). Estilos de gestión del conflicto en las organizaciones. En Zurriaga, R. y Sancerni, M. (Drs.): *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (cap.6)(pp. 91-102). Valencia: Nau llibres
- Luque, P.J., Munduate, L., Ganaza, J. e Infante, E. (1995). Tácticas de influencia en las

Organizaciones. En L. Gonzalez, A. de La Torre y J. de Elena (Comps.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.667-672). Salamanca: Eudema

- Munduate, L.; Luque, M. y Barón, L.(1995). Status of Participants and Influence Tactics. En *Power Dynamics and Organizational Change*. The Netherlands: Foundation for Labour and New Technology, pp. 49-56.
- Rodríguez-Piñero, M., Del Rey, S. y Munduate, L. (1995). The intervention of Third Parties in the Solution of Labour Conflicts. En J.M. Peiró, F. Prieto, J.L. Meliá y O. Luque (Eds): *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties* (pp.335-348). United Kingdom: Erlbaum.
- Rodríguez-Piñero M., Del Rey, S., y Munduate, L. (1993). The intervention of Third Parties in the Solution of Labour Conflicts. *European Work and Organizational Psychologist*, 3(4), 271-283.
- Munduate, L.(1994). Sistemas de recompensa, pagas e incentivos. En J.M. Peiró y J. Ramos (Drs.): *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona: PPU, 1994, pp.331-362.
- Munduate, L.(1994). Nuevas tecnologías, automatización y conducta en las organizaciones. En J.M. Peiró, y J. Ramos (Drs.): *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona: PPU, 1994, pp.363-418.
- Munduate, L.(1994). Motivación y compromiso en el trabajo. En J.M. Peiró y J. Ramos (Drs.): *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona: PPU, 1994, pp. 203-258.
- Munduate, L.; Ganaza, J.; Alcaide, M. y Peiró, J.M.(1994). Conflict Management in Spain. En A. Rahim y A. Blum (Eds.): *Global Perspectives in Organizational Conflict*. New York: Praeger Publishers, 1994. pp. 210-220.
- Munduate, L. y Martínez, J.M. (1994,1ª edición; 2003,2ªedición). *Conflicto y Negociación*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1994). Work and organizational Psychology in Spain, *Applied Psychology: An International Review*, 43(2), 231-274.
- Barón, M., Munduate, L., Luque, P. y Cruces, S. (1993): La percepción de poder en la negociación colectiva: un estudio empírico. En L. Munduate y M. Barón (Comps.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Madrid: Eudema, pp. 149-166.
- Munduate, L. (1993). La aproximación psicosocial al estudio del conflicto y la negociación laboral en España: una revisión, *Psicothema*, 5(Sup.), 261-275.
- Munduate, L.(1993): Aportaciones de la perspectiva de la calidad de vida laboral a las relaciones laborales. En L. Munduate y M. Barón (Comps.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Madrid: Eudema, pp. 209-220.
- Munduate, L. Ganaza, J., y Alcaide, M. (1993). Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. *Revista de Psicología Social*, 8(1), 47-68. <https://doi.org/10.1080/02134748.1993.10821669>
- Munduate, L. (1993). Psicología y Relaciones Laborales: análisis prospectivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 9(24), 63-71
- Munduate, L. y Barón, M. (Comps.) (1993): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema
- Munduate, L. y Barón, M. (Comps.) (1993): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Madrid: Eudema.

- Munduate, L.(1992). *Psicosociología de las relaciones laborales*. Barcelona: PPU.
- Munduate, L. (1990). El rol de la ideología en el análisis del proceso de socialización laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 6(17), 139-147.
- Munduate, L. y Martínez, M. (1990): Predicciones del modelo de expectativa sobre la motivación y la efectividad del trabajo. En J.M. Peiró (Comp.): *Trabajo, Organizaciones y Marketing Social*. Barcelona: PPU, pp. 77-90
- Munduate, L. (1988). *La intervención psicosocial en las organizaciones : Motivación y diseño del trabajo*. Sevilla: Consejería de Fomento y Trabajo
- Munduate, L. (1987). El proceso de negociación en las organizaciones. *Temas Laborales*, 12, 25-47
- Munduate, L. y Barriga, S. (1987): The political perspective of organizations. En K.De Witte (Ed.): *The Challenge of Technological Change for Work and Organisation: Tools and Strategies for the Nineties*, vol I, Leuven: Leuven University Press, 1987, pp.169- 178
- Munduate, L.(1985). Posibilidad práctica del modelo motivacional de Locke. En *Presente y futuro de la Psicología del Trabajo en la empresa*. Madrid: Universidad-Empresa, pp.197-203.
- Munduate, L. (1985). El enfoque sistémico del enriquecimiento de los puestos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 4-17.
- Munduate, L., (1985). El impacto socio-laboral de las nuevas tecnologías. *Temas Laborales*, 4, 55-70
- Munduate, L. (1984). *Motivación en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Prólogo de Dr. Miguel Rodríguez-Piñero
-