

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Guía de aprendizaje

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Titulación	GRADO EN RECURSOS HUMANOS
Escuela/ Facultad	CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
Curso	1º
ECTS	6
Carácter	Básico
Idioma/s	Castellano
Modalidad	Online
Semestre	S1
Curso académico	2024-2025
Docente coordinador	JAVIER GÓMEZ VALLECILLO

2. PRESENTACIÓN

La asignatura aborda de una manera práctica la perspectiva histórica del estudio del comportamiento organizacional. Para ello, profundiza en las principales herramientas, conceptos y metodologías orientados al estudio del grupo en las organizaciones. De modo que se plantea la asignatura tratando de abordar la gestión de la cultura organizacional y estudiar con qué herramientas se puede contar para acometer procesos de cambio en la toma de decisiones del entrono empresarial y los sistemas productivos.

La aportación de la asignatura al ejercicio profesional es importante y variopinta, pues pretende contribuir a facilitar la toma de decisiones, de cara, sobre todo a intervenir en el comportamiento organizacional; siempre fundamentado desde una óptica científica y metodológica de las ciencias sociales, con fundamento histórico y teórico.

En relación con otras asignaturas del plan de estudios, su justificación de su presencia se basa en que trata de profundizar en aspectos propios del comportamiento en las organizaciones, desde una perspectiva grupal y organizacional, directamente vinculado al sistema y entorno productivo.

La asignatura no presenta ninguna incompatibilidad con el resto de asignaturas definidas en el plan de estudios, ni tampoco se quiere de ninguna recomendación previa en particular, para ser cursada.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

Competencias	Resultados de aprendizaje
Competencias Básicas:CB2,CB4	Reconocer las diferentes esferas del comportamiento organizacional: nivel individual, estructural y grupal. Describir cómo influye el comportamiento organizacional en la satisfacción, compromiso, motivación y rendimiento de los empleados.
Competencias Transversales:CT2,CT4,CT5	Interpretar el comportamiento individual en las relaciones laborales. Resolver problema en el ámbito de las relaciones laborales a través de ideas innovadoras. Aplicar criterios éticos y de sostenibilidad en la toma de decisiones.
Competencias Específicas:CE6,CE7,CE9	Plantear líneas de eficacia organizacional a partir del conocimiento del comportamiento de las personas en las organizaciones. Aplicar los diversos modelos de liderazgo existentes, identificando cuál es el modelo idóneo en cada organización.

4. CONTENIDOS

Unidad 1. Comportamiento organizacional y cultura corporativa.

1. Introducción al comportamiento organizacional.
2. Comportamiento humano en las organizaciones: fundamentos teóricos.
3. La cultura organizativa.

Unidad 2. Microperspectiva del comportamiento organizacional: el individuo.

1. Bases del comportamiento individual.
2. Actitud y satisfacción laboral.
3. Valores y estados de ánimo, emociones y personalidad.
4. Entrevista a experto en gestión de toma de decisiones.
5. Motivación.

Unidad 3. Perspectiva intermedia del comportamiento organizacional: el grupo.

1. Grupos y equipos.
2. Conflictos y negociación.
3. *Empowerment* organizacional.

Unidad 4. Macroperspectiva del comportamiento organizaciones: dinámica de la organización.

1. Comunicación organizacional.
2. El clima organizacional y sus efectos negativos.
3. Cambio organizacional.

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral
- Método del caso
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje cooperativo
- Entornos de simulación

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Clases virtuales	30
Análisis de casos	10
Resolución de problemas	15
Exposiciones orales	10
Elaboración de informes y escritos	7
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50
Tutoría virtual	18
Foro virtual	8
Pruebas presenciales de conocimiento	2
Total	150

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Sistema de evaluación	Peso
-----------------------	------

Prueba presencial de conocimiento	60
Trabajo escrito	10
Simulación	10
Informes y escritos	10
Caso/problema	10

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Cambio en la cultura organizacional	15/11/2024
Aplicación creativa de la Teoría de Maslow	11/12/2024

Simulando una negociación	08/01/2025
Diferentes visiones del liderazgo	28/01/2025

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. (2005). *Fundamentos de comunicación humana*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Aguillón Ramírez, A. A. A., Berrún Castañón, L. N., Peña Moreno, J. A. y Treviño Elizondo, F. A. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: fundamentación*. Bogotá: Manual Moderno.
- Alcover, C. M. (2014). Pessoas, Tarefas, Processos e Resultados: Fundamentos das Equipas de Trabalho do Trabalhoem Equipa. En S. P. Gonçalves (coord.) *Psicossociológico Trabalho das Organizações. Princípios e Práticas*(pp. 261-297). Lisboa: Factor.
http://issuu.com/lidel/docs/maquete_pto_issuu?e=4804698/64381682
- Allport, G. y Vernon, P. (1933). *A study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
- American Psychiatric Association (2001). *Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales. DSM IV-TR*. Madrid: Masson.
- Armstrong, M. (1977). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Editorial.
- Astorga, C. M. y Hernández, J. J. C. (2009). *Estrés, burnout y mobbing: recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú.
- Balguer, I., Castillo, I., García-Merita, M., Guallar, A. y Pons, D. (2006). Análisis de la Estructura de Valores en los Adolescentes. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 59(3), 345-357.
- Bethami, D. & Roger, C. (2007). *Comunicación en un mundo cambiante*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Boston Consulting Group (BCG) (2021). Overcoming the Innovation Readiness Gap. Most Innovative Companies 2021. <<https://www.bcg.com/publications/2021/most-innovative-companies-overview>>.
- Bocci, A. (2012). "Comunicación organizacional y sus nuevos desafíos". En A. P. Cardozo, *Desarrollo humano en las organizaciones*. Temas Grupo Editorial.
- Boston Consulting Group (BCG) (2021). Overcoming the Innovation Readiness Gap. Most Innovative Companies 2021. <<https://www.bcg.com/publications/2021/most-innovative-companies-overview>>.
- Bowen, D. E. y Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the 'strength' of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.

- Bruggemann, A. (1976). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit [An empirical investigation of different forms of work satisfaction]. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 2(30), 71-74.
- Businessweek (2007). The World's Most Innovative Companies by Region. *BusinessWeekOnline*. <https://businessweek.com>
- Cantillo, J., Encinas, S. y Salazar, A., Domínguez, A., Navarro, F. y Muñoz, A. (1995). *Los dilemas morales. Un método para la educación en valores*. Nau Llibres.
- Cordero, R. R. (2021). *Habilidades comunicativas en entornos VUCA: El hoy y el mañana de la comunicación*. Sevilla: Aula Magna Proyecto clave McGraw-Hill.
- Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar* [Tesis doctoral, Universidad FASTA]. <<https://core.ac.uk/download/pdf/49224417.pdf>>.
- Corral, S. y Pereña, J. (2010). *Cuestionario de clima laboral. Manual* (2.ª ed.). Madrid: TEA.
- Costa, M., & López, E. (1986). *Salud comunitaria*. Barcelona.
- Cooper, C. L. (ed.) (1998). *Theories of organizational stress*. Oxford University Press.
- Costa, M., Galeote, M. d. P., Segura, N. (2004). *Negociar para CON-vencer. Método, creatividad y persuasión en los negocios*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Cayón, A. y Pérez, E. (2008). Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. *Telos, Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 10(3), 403-417.
- Costa, M., & López, E. (1986). *Salud comunitaria*. Barcelona.
- Chambel, M. J. y Peiró, J. M. (2011). Patterns of engagement and burnout of human services workers. En A. Caetano, S. A. Silva y M. J. Chambel (eds.), *New challenges for a healthy workplace in human services* (105-125). Múnich: Rainer Hampp.
- Chiang, M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca de Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. En J. R. B. Halbesleben (ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (65-78). Hauppauge, Nueva York: Nova Science.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Deresky, H. (2000). *International Management: Managing Across Borders and Cultures*. Boston: Addison Wesley.
- Dewe, P. and Guest, D. (1990) Methods of Coping with Stress at Work: A Conceptual Analysis and Empirical Study of Measurement Issues. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 135-150.

- Díaz, F. y Montalbán, J. M. (2014). El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. En A. Rodríguez (coord.), *Psicología de las organizaciones* (125-166). UOC.
- Díaz, F. & Montalbán, M. (2014). El grupo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. En A. Rodríguez (coord.) *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC.
- Diego Vallejo, R. de (2016). *Empleo, personas y organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Digman, J. M. (1990). Estructura de la personalidad: surgimiento del modelo de cinco factores. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Dos Santos, B. C. y de Carvalho Neto, M. B. (2019). B. F. Skinner's Evolving Views of Punishment: I. 1930-1940. *Revista Mexicana de Análisis de La Conducta*, 45(2), 149-172. <http://rmac-mx.org/wpcontent/uploads/2020/07/RMAC4502_01_ColombaNeto1.pdf>.
- Durá, E. y Sánchez-Cánovas, J. (1999). Sistema emocional y diversidad humana. En J. Sánchez-Cánovas y M. P. Sánchez (coords.), *Psicología diferencial: diversidad e individualidad humanas* (251-314). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Elzo, J., Megías, E., Ballesteros, J. C., Rodríguez, M. A. y Sanmartín, A. (2014). *Jóvenes y valores (I). Un ensayo de tipología*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud; Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.
- Ekman, P. (1972). Universal and Cultural Differences in Facial Expression of Emotions. In J. Cole (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 207-283). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Equipo Vértice (2008). *Motivación de personal (Recursos Humanos)*. Málaga: Vértice.
- Fernández C. & Galguera, L. (2008). *La comunicación humana en el mundo contemporáneo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ferrer, R. y Dalmau, I. (2017). "Las tecnologías de la información, la comunicación y la organización del trabajo. El trabajo a distancia". En A. L. García-Izquierdo, *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Universidad de Oviedo.
- Field, R. G., & Abelson, M. A. (1982). Climate: A reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35(3), 181-201.
- Fortes Ferreira, L. F. (2009). *La fuerza del clima: sus antecedentes y su papel modulador en la relación clima-rendimiento de los equipos de trabajo. Un estudio longitudinal* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia].
- French, J. R. P. y Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gamero, N., González-Romá, V. y Peiró, J. M. (2008). The influence of intra-team conflict on work teams' affective climate: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 47-69.

- Garcés, C. (1988). Sistematización de experiencias de educación popular: *Una propuesta metodológica*. Michoacán: CREFAL.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17(3), 231-236.
- García Sabater, J. J., Marín García, J. A. y Vidal Carreras, P. I. (2015). *Teoría de la equidad de Adams*. UPV. <<http://hdl.handle.net/10251/53223>>.
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*, 50, 3746.
- Guest, D. E., Isaksson, K. H. y De Witte (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and worker well-being: An international study*. Oxford: Oxford University Press.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York: Libra.
- Herzberg, F. (1976). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Barcelona: Seix Barral.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (1993). *The Motivation to Work*. London: Transaction Publishers. - Hollander, E. (1971). *Principles and methods of social psychology*. New York: Oxford University Press.
- Hui, C. H. (1992). Values and attitudes. En R. I. Westwood (ed.), *Organizational behavior: Southeast Asian Perspective* (63-90). Longman.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006).
- Jámez, M. & Bretones, D. D. (2011). El empowermen organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232.
- Jiménez, B. M. y Hernández, E. G. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kotter, J. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organization*. Monterrey: Books/Cole.
- Levi, D. (2001). *GroupDynamics forTeams*. ThousandOaks, CA: Sage.
- Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "Mobbing" en el trabajo. Universidad de Umea (Suecia). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Locke, E. A (1984). Job satisfaction. EnM. Gruneberg y T. Wall (eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (93-117). London: Wiley.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Lorenz, K. (1971). Sobre la agresión: el pretendido mal. México: Siglo XXI. Publicado originalmente en 1963.

- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 99-110.
- Madero-Gómez, S. y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X e Y de McGregor, las formas de retribuir y las satisfacciones de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107.
- Martínez Tur, V., Ramos López, J. y Moliner Cantos, C. (coords.) (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Síntesis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. ZahnWaxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Menezes, I. G. y Gomes, A. C. P. (2010). Organizational climate: a historical review of the construct. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). *Guía para la gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas*. Madrid: Observatorio español del racismo y la xenofobia.
- Mohrman, S. A., Cohen, S. G. & Mohrman, A. M., Jr. (1995). *Designing Team-Based Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moos, R. H. (2008). *Work environment scale manual: development, applications, research*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Moran, E. T. y Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- Morán, C. (2009). Estrés, burnout y mobbing recursos y estrategias de afrontamiento. Salamanca: Amaru. (Definición de mobbing en España).
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Núñez, J., Martínez, L., Calix, C. & Vigier, H. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa*, 1-26.
- O'Brian (1998) en Buendía, J. (Ed.) (1998): *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva. 220 pp. ISBN 84-7030-520-4.
- Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Bogotá: Editorial Bonaventuriana.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963.

- Ostroff, C. y Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. En K. J. Kleiny S. W. J. Kozlowski (eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (211-266). San Francisco: Jossey-Bass.
- Pereda, S., Berrocal, F. B. y Alonso, M. Á. (2014). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral* (2.ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M. y Meliá, J. L. (2003). Formal and informal interpersonal power in organisations: Testing a bifactorial model of power in role-sets. *Applied Psychology: An International Review*, 52(1), 14-35.
- Pichardo, J. I. (coord.) (2019). *Guía ADIM LGBT+. Guía para la inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Poulston, J. M. (2009). Working conditions in hospitality: Employees' views of the dissatisfactory hygiene factors. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 10(1), 23-43. <<https://doi.org/10.1080/15280080902716993>>.
- Quintanilla, I. (2013). *Psicología social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, A., Zarco, V. y González, J. M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, A., Sánchez, E., Zarco, V. y Martín, M. A. (2014). "El grupo como unidad de análisis". En A. Rodríguez (coord.), *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2000). *Administración*. Prentice Hall: México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Ronquillo, J. L. (2006). *Administración básica de la empresa familiar. Un enfoque práctico*. México DF: Panorama Editorial.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing. En J. Buendía y F. Ramos (eds.), *Empleo, estrés y salud*(191-205). Madrid: Pirámide.
- Sánchez, M. (2019). *Administración 1. Serie integral por competencias*. México DF: Grupo Editorial Patria.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Schneider, B. (1975) Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Schneider, B. (2000). The Psychological Life of Organizations. En N. Ashkanasy, C. Wilderony M. Peterson (eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: an overview*. <http://www.yourmoras.org/schwartz.Schwartz>

- Schwartz, S. H. (2011). Studying values: Personal adventure, future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(2), 307-319.
- Schwartz, S. H. y Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychology structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562.
- Schwartz, S. H. y Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255.
- Schwartz, S. H. y Knafo, A. (2003). Parenting and Adolescent's Accuracy in Perceiving Parental Values. *Child Development*, 74(2), 595-611.
- Shafritz, J., Ott, J. S. & Suk, Y. (2015). *Classics of Organization Theory*. Andover: Cengage Learning.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work. En C. L. Cooper (ed.), *Theories of organizational stress (190-204)*. Oxford University Press.
- Singh, B. D. (2009). *Managing conflict and negotiation*. Excel Books Editorial.
- Thomas, K. & Kilmann, R. (1974). *Conflict Modé Instrument*. Tuxedo, NY: Xicom.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Stott, K. & Walker, A. (1995). *Teams, Teamwork and Teambuilding. The Manager's Complete Guide to TEAMS in Organisations*. Singapur: Prentice-Hall.
- Stewart, G. L. & Barrick, M. R. (2000). Teamstructure and performance: Assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of tasktype. *Academy of Management Journal*, 43, 135-148.
- Sundstrom, E. (1999). Supporting work team effectiveness: Best practice. En E. Sundstrom (Ed.), *Supporting Work Team Effectiveness* (pp. 301-342). San Francisco: Jossey-Bass.
- Svyantek, D. y Bott, J. (2003). Organizational Culture and Organizational Climate Measures: An Integrative Review. En J. Thomas (ed.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Industrial and Organizational Assessment*. Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Thomas, K. & Kilmann, R. (1974). *Conflict Modé Instrument*. Tuxedo, NY: Xicom.
- Thompson et al. (2011). *Crafting and Executing Strategy*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Bogotá: Manual Moderno.
- Van Muijen, J. J. (1998). Cultura organizacional. En P. J. D. Drenth, H. Thierry y C. J. de Wolff (eds.), *Organizational Psychology* (113-128). Hove: Psychology Press.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Londres: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiner, B. (1982). An attributionally based theory of motivation and emotion: focus, range and issues. En N. T. Feather (ed.), *Expectations and emotions* (163-204). London: Routledge.

-Weber, M. (2007). Sociología del Poder. Los tipos de dominación. En J. Abellán (ed.), *Sociología del poder. Los tipos de dominación*. Madrid: Alianza Editorial.

-Wheaton, B. (1983). Stress, personal coping resources, and psychiatric symptoms: An investigation of interactive models. *Journal of health and social behavior*, 24(3), 208-229.

-Wilson, T. (1996). *Manual de empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Gestión 2000.

-Zapata, A. (2010). *Negociación. Arte empresarial: Los errores que no se deben cometer en una negociación*. Bogotá: ECOE Ediciones.

-Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia: la lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Buenos Aires: Paidós.

10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde la Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación.

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

orientacioneducativa@universidadeuropea.es

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tú opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.