

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Comportamiento Organizacional
Clave de la asignatura:	ADC-1009
SATCA¹:	2-2-4
Carrera:	Ingeniería en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Administración una perspectiva holística sobre los procesos del comportamiento humano en los diferentes niveles individual, grupal y organizacional, capaces de alinear la visión estratégica de la organización con las personas que la integran.</p> <p>A través de esta asignatura, el estudiante utilizará metodologías, técnicas y herramientas para la resolución de problemas en la empresa en el contexto del capital humano. De la misma forma, le permitirá al estudiante la capacidad para actuar como agente de cambio en las empresas, para responder a las necesidades del entorno con un espíritu de responsabilidad social dentro de un marco ético. También, podrá planear, organizar, integrar y dirigir equipos de trabajo para favorecer el crecimiento de la empresa aplicando habilidades directivas para el logro de los objetivos organizacionales en diferentes contextos con la intención de promover el potencial del capital humano para incrementar la productividad de la empresa.</p> <p>Su importancia radica en que las organizaciones son sistemas sociales, por lo que se requiere comprender su funcionamiento si se desea trabajarla y dirigirla hacia el éxito a través del uso adecuado de las relaciones entre las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas.</p> <p>Por ser una asignatura de segundo semestre como único antecedente se encuentra asignatura de Dinámica Social la cual permite abordar, desde la realidad del entorno inmediato, la problemática social en la que se encuentran inmersos los diversos actores de la compleja red que forma la sociedad.</p> <p>Algunas asignaturas aportan la aplicación de estos conceptos en diferentes contextos de la administración, tales como Comunicación Organizacional, Capital Humano I y II, y Diseño Organizacional.</p>
Intención didáctica
La presente asignatura está conformada por cinco unidades de trabajo distribuida de la

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

siguiente manera:

El primer tema es una introducción al estudio del comportamiento humano en las organizaciones; se estudian los conceptos del comportamiento organizacional y la aplicación de ellos. Se repasan las disciplinas relacionadas con su estudio, se examinan diversos modelos bajo tres niveles: plano individual, plano grupal y sistema organizacional, que permiten la obtención de una perspectiva holística del comportamiento.

El segundo tema presenta un panorama de los procesos cognitivos del comportamiento individual, describe la personalidad y sus características, la formación de las actitudes positivas y negativas; el desarrollo de habilidades, estilos de aprendizaje, formación valoral, procesos perceptivos en el contexto del trabajo y el papel que las emociones tienen en las relaciones interpersonales de trabajo y se examina su impacto en el desarrollo del comportamiento humano.

El tercer tema centra su atención en el desarrollo motivacional y de liderazgo; contempla en ambas temáticas, su fundamento teórico y práctico para determinar su aplicación en un contexto personal y organizacional.

El cuarto tema aborda los elementos que describen la transición del comportamiento grupal hacia el desarrollo de equipos de trabajo y la diversidad en los tipos de equipos existentes, utilizados como una herramienta en la solución de problemas y la toma de decisiones en ámbitos organizacionales.

El quinto tema comprende aspectos de una organización funcional, contempla así mismo, el contexto de los conflictos y métodos para el manejo del estrés como elementos detonantes en una organización. Se reconocen aspectos de salud mental como: ambiente laboral, seguridad e higiene laboral y la influencia de los valores humanos.

Adicionalmente, es importante que el contenido temático de la asignatura sea actualizado tanto como se requiera, para responder a las demandas actuales del conocimiento vanguardista.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de Colima del 28 de septiembre de 2009 al 2 de octubre de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Chetumal, Chihuahua, Chilpancingo, Ciudad	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en

	Juárez, Colima, Comitán, Cuautla, Durango, El Llano Aguascalientes, La Región Sierra, Lerma, Los Mochis, Mérida, Minatitlán, Morelia, Nuevo Laredo, Oaxaca, Ocotlán, Progreso, Reynosa, Roque, San Luis Potosí, San Luis Potosí Capital, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Valladolid, Veracruz y Zacatepec.	Administración y Contador Público.
Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí Capital del 17 al 21 de mayo de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Acatlán de Osorio, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Chilpancingo, Ciudad Juárez, Colima, Comitán, Cuautla, Durango, El Llano Aguascalientes, Ensenada, La Región Sierra, Lázaro Cárdenas, Lerma, Los Mochis, Mérida, Minatitlán, Morelia, Nuevo Laredo, Oaxaca, Parral, Progreso, Reynosa, Roque, San Luis Potosí, San Luis Potosí Capital, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Valladolid, Valle De Morelia, Veracruz, Zacatecas y Zacatepec.	Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de las carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.
Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Cuauhtémoc, Chetumal, Chihuahua II, Durango, La	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales

	Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	de las Carreras de Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
<ul style="list-style-type: none"> Valora y actúa profesionalmente, desde el análisis de los elementos que conforman las características del individuo, del grupo y de las organizaciones e identifica y aplica estrategias en la solución de problemas y manejo de conflictos que atañen al comportamiento humano, propiciando con ello el desarrollo de organizaciones funcionales.

5. Competencias previas

Competencias previas
<ul style="list-style-type: none"> Construye un modelo sociológico para comprender la problemática de las organizaciones y proponer soluciones.

6. Temario

Temas		Subtemas
No.	Nombre	
1	Introducción al comportamiento Organizacional	1.1 Conceptualización del comportamiento organizacional 1.2 Disciplinas relacionadas con el comportamiento organizacional 1.3 Modelos del Comportamiento Organizacional: plano individual, grupal y de sistema.
2	Elementos Cognitivos del Comportamiento Individual	2.1 Personalidad: características de la personalidad; compatibilidad entre la personalidad del individuo y el trabajo. 2.2 Formación de valores y formación actitudinal. 2.3 Desarrollo de habilidades. 2.4 Estilos de aprendizaje. 2.6 Procesos perceptivos y toma de decisiones. 2.7 Función de las emociones
3	Motivación y Liderazgo	3.1 Conceptos fundamentales de la motivación. 3.2 Teorías motivacionales: Maslow, Herzberg, McClelland y McGregor 3.3 Aplicaciones prácticas de las teorías motivacionales. 3.4 Conceptualización y estilos de liderazgo. 3.5 Identificación de principios formativos en el liderazgo. 3.6. Teorías contemporáneas de liderazgo 3.7 Comportamiento de los seguidores.
4	Comportamiento Grupal y de Equipos en las Organizaciones	4.1 Estructura de los grupos y equipos de trabajo. 4.2 Métodos y procesos en la integración de equipos de trabajo. 4.3 Identificación y clasificación de equipos de trabajo en las organizaciones. 4.4 Características de los equipos de trabajo. 4.5 Ventajas y desventajas de los equipos de trabajo organizacionales.

		4.6 Comunicación y toma de decisiones en el trabajo de equipo.
5	Organizaciones Funcionales	<p>5.1 Contexto de los conflictos organizacionales.</p> <p>5.2 Tipos y causas de conflicto organizacional: funcional, disfuncional y análisis del campo de fuerzas de Kurt Lewin.</p> <p>5.3 Abordaje del conflicto: gestión, solución, resolución, transformación.</p> <p>5.4 Técnicas de negociación: mediación, arbitraje, “lobby”, instrumentos normativos y emergentes.</p> <p>5.5 Concepto, síntomas y causas del estrés.</p> <p>5.6 Tipos de estrés: positivo, negativo (distrés), sociológico, laboral, emocional, físico y ecoambiental.</p> <p>5.7 Impacto del estrés en el desempeño laboral.</p> <p>5.8 Métodos para el manejo del estrés.</p> <p>5.9 Salud mental en las organizaciones: ambiente laboral (aspectos psicológicos), seguridad e higiene laboral, influencia de los valores humanos.</p>

7. Actividades de aprendizaje

Introducción al Comportamiento Organizacional	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Analiza la conceptualización del comportamiento organizacional para explicar su relación y aplicación en el campo de la administración</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, compromiso ético, capacidad de aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos.</p>	<p>Definir el comportamiento organizacional y revisar sus tres niveles de estudio.</p> <p>Investigar las disciplinas con las que se relaciona el comportamiento organizacional y presentarlo en clase para su análisis.</p> <p>El grupo diseña, bajo la supervisión del profesor, un cuestionario con preguntas que respondan a los tres niveles de estudio del comportamiento organizacional.</p> <p>Visitar una microempresa de la localidad y aplicar el cuestionario a los trabajadores; analizar e interpretar la información y presentarla en plenaria para su análisis.</p> <p>Ejercicio estructurado: Identificar en forma</p>

	<p>individual los objetivos comunes que se tiene como estudiante – institución, para que experimente su relación en un entorno organizacional y posteriormente llevar a cabo el planteamiento en grupo para su análisis.</p> <p>Elaborar grupalmente un cuestionario, supervisado por el docente, cuyas preguntas puntualicen los objetivos que tiene el empleado en su lugar de trabajo.</p> <p>Aplicar el cuestionario anterior a un trabajador en la microempresa ya visitada buscando la identificación de objetivos personales organizacionales.</p> <p>Comparar los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para visualizar el comportamiento en los diferentes giros de trabajo.</p> <p>Presentar un informe de las situaciones detectadas en la microempresa visitada y proponer actividades de mejora a la empresa.</p>
<p>Elementos cognitivos del comportamiento individual.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Reconoce elementos que conforman los procesos cognitivos para dimensionar y valorar su impacto en el desarrollo del comportamiento humano.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, compromiso ético, capacidad de aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos.</p>	<p>Investigar los conceptos de personalidad, su formación y características y generar una definición grupal.</p> <p>Trabajar con instrumentos de autodiagnóstico que describan los atributos de personalidad que influyen en el comportamiento organizacional: sitio de control, maquiavelismo, autoestima y autocontrol.</p> <p>Análisis numérico de resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos.</p> <p>Analizar los componentes de la formación actitudinal y reconocer actitudes positivas, negativas y su influencia en el marco del trabajo</p> <p>Analizar los procesos perceptivos y reflexionar sobre la influencia en la vida diaria y de trabajo.</p> <p>Identificar estilos de aprendizaje a través de</p>

	<p>instrumentos de autodiagnóstico, e identificar el impacto que se tiene en el ámbito de trabajo.</p> <p>Identificar y valorar la función de las emociones a través de instrumentos de autodiagnóstico, o ejercicios experienciales.</p> <p>Presentar una propuesta en la microempresa visitada en la unidad anterior y proponer actividades que promuevan la formación de valores y la formación actitudinal, el desarrollo de habilidades y las emociones positivas en la organización.</p>
Motivación y liderazgo	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Describe elementos del desarrollo motivacional y de liderazgo, conceptualiza y determina su aplicación en un contexto personal y organizacional.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, compromiso ético, capacidad de aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos.</p>	<p>Fortalecer el inicio de esta unidad con el análisis de las Escuelas de Recursos Humanos y Neohumanista.</p> <p>Definir y clasificar los tipos de motivación e identificar las propias, a través de ejercicios estructurados.</p> <p>Investigar en equipos de trabajo el fundamento teórico de la motivación, exponerlo en clase y analizar su contexto.</p> <p>En ejercicio estructurado de acuerdo a la Teoría de Abraham Maslow, describir sus áreas de necesidades.</p> <p>Visitar una micro empresa e indagar, cómo la empresa da respuesta a la Teoría de F. Herzberg.</p> <p>Comparar resultados del cuestionamiento con la Teoría de Herzberg.</p> <p>Aplicación de Instrumentos de autodiagnóstico que permitan valorar la motivación de acuerdo a la Teoría McClelland.</p> <p>Investigar la teoría X y Y, de McGregor y presentarla a través de una técnica grupal.</p> <p>Definir y clasificar los tipos de liderazgo e identificar sus propios estilos de liderazgo a través de la aplicación de instrumentos de autodiagnóstico y ejercicios experienciales.</p> <p>Investigar personajes del mundo de los negocios e identificar sus características de</p>

	<p>liderazgo. Investigar en equipos de trabajo el fundamento teórico del liderazgo, exponerlo en clase y analizar su contexto. Analizar en el ámbito organizacional la importancia del ejercicio del liderazgo su impacto interno y externo. Presentar una propuesta en la microempresa visitada en la unidad anterior y proponer actividades que promuevan la motivación y el liderazgo de los empleados.</p>
<p>Comportamiento grupal y de equipo en las organizaciones</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Distingue las características de un grupo de las de un equipo de trabajo y identifica, describe y valora los procesos de integración de los equipos de trabajo.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo en equipo. Habilidades interpersonales, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, habilidad para trabajar en un ambiente laboral.</p>	<p>Investigar las características de la formación grupal y reconocer los mismos dentro de una organización. Analizar el proceso de transformación de grupo a equipo de trabajo e identificar la clasificación de equipos de trabajo. Investigar en grupos ventajas y desventajas que se presentan en el funcionamiento de los equipos de trabajo. Investigar la importancia del ejercicio de los roles en los equipos, exponer en clase. Investigar en grupos diádicos, en qué consisten los objetivos de los diferentes tipos de equipos de trabajo. Investigar trabajos realizados en organizaciones locales, estatales, regionales o nacionales, que han recibido premiaciones por la Asociación Mexicana de Trabajo en Equipo y presentarlos para su análisis en clase. Investigar premiaciones Internacionales de equipos de trabajo y establecer comparaciones con los trabajos nacionales. Investigar el impacto de la comunicación sobre la toma de decisiones en equipo. Presentar una propuesta en la microempresa visitada en la unidad anterior y proponer actividades que promuevan el trabajo en equipo entre los empleados y que mejoren</p>

	el desempeño de estos.
Organizaciones Funcionales	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Identifica la funcionalidad en el manejo de escenarios dinámicos, que generan conflicto y estrés en el ámbito organizacional y propone comportamientos asertivos para soluciones efectivas.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad para actuar en nuevas situaciones, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad de toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de trabajo en equipo. Habilidades interpersonales, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, habilidad para trabajar en un ambiente laboral.</p>	<p>Investigar los conflictos organizacionales y los contextos en que estos se originan. Definir e identificar los componentes de un conflicto. Clasificar los tipos de conflictos e investigar casos organizacionales en el manejo de los mismos y exponer en clase para su análisis grupal. Análisis del campo de fuerzas como reforzador del proceso de cambio en el comportamiento individual. Ejemplificar las técnicas de negociación: mediación, arbitraje, “lobby”, instrumentos normativos que utiliza una empresa haciendo referencia a casos reales y argumentarlos. Definir el concepto de estrés e identificar las causas. Identificar los tipos de estrés y su origen. Ejemplificar en equipos de trabajo el estrés en sus diferentes escenarios: trabajo, social, familiar, académico, medios masivos, entretenimiento, tecnologías de información entre otros. Investigar en forma individual los métodos más frecuentes que utiliza una empresa para manejar el estrés. Definir e identificar características de salud mental en las organizaciones: ambiente laboral, seguridad e higiene laboral y valores humanos. Analizar el impacto de la salud mental organizacional: estrés, agotamiento, depresión, ansiedad y bajo estado de ánimo. Investigar estudios de casos que representen el manejo de la salud mental en las organizaciones. Presentar una propuesta en la microempresa visitada en la unidad anterior y proponer actividades que promuevan el adecuado</p>

	manejo de conflictos y la reducción de situaciones que provocan estrés.
--	---

8. Prácticas

Desarrollar reportes de investigación documental y de campo, presentando sus respectivos resultados, haciendo énfasis en las conclusiones.

Realizar visitas industriales e indagar los tres niveles que sustentan los modelos de comportamiento organizacional.

Recopilar y seleccionar por equipo casos ya resueltos que presenten diferentes situaciones y en un debate defender posiciones respecto a la solución de algunos de ellos.

Presentar videos de temas relacionados con la materia para su discusión y análisis.

Elaborar mapas conceptuales y mentales.

Aplicar técnicas grupales.

Trabajo práctico de campo en micro empresas de la localidad.

Llevar a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades del trabajo en equipo.

Propiciar el uso adecuado de conceptos y terminología científica.

Relacionar los contenidos de las asignaturas con el cuidado del medio ambiente.

Desarrollar actividades que propicien la aplicación de los conceptos, modelos, y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura.

Elaborar un portafolio de evidencias con las diferentes actividades individuales y grupales.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros,

según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias (específicas y genéricas)

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante se sugiere solicitar:

Instrumentos:

Evaluación diagnóstica. Al iniciar el curso, se miden los conocimientos previos del estudiante con el propósito de determinar el punto de partida a través de un cuestionario de preguntas de selección múltiple.

Igualmente, al iniciar cada unidad, se recomienda aplicar alguna estrategia didáctica como la de CQA (conozco-quiero aprender-aprendo) que permite medir el punto de partida de cada una y las expectativas del estudiante.

Herramientas:

Evaluación formativa.

Durante las sesiones áulicas se programan tareas que se desarrollan en relación al tema y se retroalimenta de manera inmediata. Estas tareas se validan con la entrega de una libreta o archivo de tareas. Estas actividades pueden incluir: mapas mentales, líneas del tiempo, cuadros comparativos, mapas conceptuales, informes, reporte de prácticas, entre otras. El registro del cumplimiento de estas tareas se hará con una lista de cotejo por tema.

Evaluación sumativa.

Al término de cada unidad se aplicará una evaluación que permita valorar el aprendizaje del estudiante e identificar el nivel de comprensión de los conceptos analizados. Se recomienda que el estudiante presente los avances de las investigaciones realizadas en cada tema de la microempresa de su elección y se realice una retroalimentación grupal con intención de aplicar una coevaluación. Debe entregarse al estudiante en forma anticipada la rúbrica de criterios. El estudiante con base a la retroalimentación recibida del profesor y sus compañeros deberá mejorar su reporte en cada unidad para la entrega del trabajo integrador.

11. Fuentes de información

1. Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional. (6a. Edición). México: Cengage Learning.
2. Anger-Egg, E. y Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. México: Editorial Progreso, S.A. de C.V.
3. Blanchard, K. (2004). Empowerment. Colombia: Grupo Editorial Norma.
4. Cloninger, S. (2003). Teorías de la personalidad. (3ª edición). México: Pearson Educación, S.A. de C.V.
5. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (3ª edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
6. Gordon, Judith. (2007). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
7. Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional. (9a. edición). México: Cengage Learning.
8. Guillén, C. (2000). Psicología del trabajo para las relaciones laborales. España: Editorial McGraw Hill.
9. Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. (12ª. Edición). México: Editorial Internacional Thomson Editores.
10. Kreitner, R y Kinicki, A. (2003). Comportamiento de las organizaciones. (2007). México: Edit. McGraw-Hill.
11. Lerma, A., Martín, M. y et al. (2007). Liderazgo emprendedor. México: Cengage Learning
12. Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo. (13ª. edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
13. Rabouin, R. (2007). El sentido del liderazgo. México: Editorial Prentice Hall.
14. Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. (13ª. Edición). Editorial Pearson Educación. México.
15. Sanchez, J. (2002). Psicología de los grupos, teorías, procesos y aplicaciones. España: Editorial McGraw Hill.
16. Selman, J. (2007). Liderazgo. México: Editorial Prentice Hall.
17. Schultz, D. y Schultz, S. (2010). Teorías de la personalidad. (9a. edición). México: Cengage Learning.
18. West, M. (2003). El trabajo eficaz en equipo. 1+1=3. España: Editorial Paidós.
19. Hayes, N. (2002). Dirección de trabajo en equipo. Una estrategia al éxito. España: Editorial Thomson.
20. Ludin, S. (2004). Fish! La eficacia de un equipo radica en su capacidad de motivación. (14ª. Edición). España: Ediciones Urano.
21. Senge, P. (2006). La quinta disciplina como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Argentina: Editorial Granica.
22. Senge, P. (2004). La quinta disciplina en la práctica: como construir una organización inteligente. Argentina: Editorial Granica.