

PROGRAMA EDUCATIVO:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES

PROGRAMA DE ASIGNATURA: LIDERAZGO DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO. CLAVE: T-LEAD-2

| Propósito de aprendizaje de la Asignatura | | El estudiante desarrollará liderazgo en los procesos de gestión de personal mediante el fomento de las habilidades interpersonales, la motivación, la comunicación organizacional, la capacidad de delegar y orientar de forma adecuada y eficaz, para la integración y conducción de equipos de alto desempeño. | | | |
|---|--------------|--|--------------|------------------|---------------|
| Competencia a la que contribuye la asignatura | | Actuar y dirigir su vida, con base en valores, principios éticos, inteligencia emocional, herramientas de pensamiento crítico, holístico y creativo, estrategias de asertividad, estilos de liderazgo, toma de decisiones y habilidades gerenciales, para lograr su auto realización, contribuir al desarrollo de su entorno profesional y social fortaleciendo la convivencia armónica plena. | | | |
| Tipo de competencia | Cuatrimestre | Créditos | Modalidad | Horas por semana | Horas Totales |
| Transversal | 5 | 3.75 | Escolarizada | 4 | 60 |

| Unidades de Aprendizaje | Horas del Saber | Horas del Saber Hacer | Horas Totales |
|--|-----------------|-----------------------|---------------|
| I. Introducción a las relaciones humanas | 8 | 12 | 20 |
| II. Liderazgo | 8 | 12 | 20 |
| III. Equipos de alto desempeño | 8 | 12 | 20 |
| Total | 24 | 36 | 60 |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Funciones | Capacidades | Criterios de Desempeño |
|--|--|---|
| Gestionar equipos de alto desempeño, a través del fortalecimiento del desarrollo interpersonal, estrategias de motivación y autoestima, la comunicación organizacional y el trabajo cooperativo y colaborativo en el ámbito empresarial. | Evaluar equipos multidisciplinarios a través de los fundamentos de conformación de equipos de trabajo, técnicas de integración grupal e indicadores de desempeño para el cumplimiento de las necesidades y propósitos en común. | <p>Diagnóstica el desempeño de un equipo multidisciplinario, a través de un informe que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil de formación de los integrantes y su experiencia profesional. ▪ Descripción del desempeño de los integrantes: Habilidades interpersonales en el trabajo, habilidades blandas y valores para la empresa: Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Gestión efectiva del tiempo, Gestión del cambio, manejo del estrés, liderazgo, comunicación efectiva que les permiten resolver conflictos, capacidades, rasgos de personalidad, preferencias aspiracionales, empatía, tolerancia a la frustración, ▪ Desempeño de roles y actividades Objetivo común del equipo |
| | Establecer equipos de trabajo de alto desempeño con base en la multidimensionalidad del desempeño profesional del recurso humano, la identificación de las habilidades en relaciones interpersonales y técnicas de trabajo colaborativo, impulsando la motivación y autoestima, la comunicación afectiva y asertiva para el logro de resultados. | <p>Elaborar un reporte para el establecimiento de un equipo de alto desempeño para estar al frente de la ejecución de un proyecto, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignar roles y tareas de acuerdo al perfil de formación de los integrantes y cualidades personales. - Técnicas de negociación y manejo de conflictos utilizados - Estrategias de integración y motivación del equipo - Resultados obtenidos acordes a las metas de la organización - Conclusiones y propuestas de mejora |
| Conducir equipos de alto desempeño aplicando tipos de liderazgo empresarial en la gestión del personal, integrando dinámicas de grupo enfocadas al | Determinar el estilo de liderazgo funcional con base en los tipos de liderazgo, las condiciones, propósitos y alcances del entorno, recursos disponibles, para | <p>A partir de una situación laboral dada, elaborar un Diagrama de Flujo del paso a paso para la resolución de un problema empresarial, de acuerdo a su área de estudio, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de un estilo de liderazgo - Diagnóstico de las necesidades y contexto laboral |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|---|
| fortalecimiento de los roles en el equipo de trabajo para la toma de decisiones que establezcan metas en común y objetivos de mediano y largo plazo. | optimizar los procesos productivos de bienes y servicios, contribuyendo al logro de objetivos estratégicos. | - Metas establecidas - Recurso humano disponible -Justificación del estilo de liderazgo en función de las condiciones descritas. |
| | Aplicar habilidades de liderazgo para la dirección de equipos de alto desempeño a través de estrategias de trabajo cooperativo y colaborativo La comunicación assertiva, la motivación, visión estratégica y manejo de conflictos, para garantizar la productividad y el logro de objetivos organizacionales. | Representar una reunión de negocios de evaluación de la resolución de una problemática, describir los argumentos de sustento de una toma de decisión, especificando: - Describir la problemática - Análisis de las causas - Soluciones potenciales aplicadas - Consecuencias de las acciones - Descripción de la solución - Estrategias de implementación - Evaluación de la efectividad de la decisión tomada |

UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | | | | | |
|-----------------------|---|---|-----------------------|----|---------------|
| Unidad de Aprendizaje | I. Introducción a las relaciones humanas | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante relacionará los conceptos base de las relaciones humanas con el desempeño profesional para el alcance exitoso de los objetivos planteados a nivel organizacional. | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 8 | Horas del Saber Hacer | 12 | Horas Totales |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|-------|-------------------------------|--------------------------------------|---|
|-------|-------------------------------|--------------------------------------|---|

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|---|
| Bases de las relaciones humanas | Identificar el concepto de relaciones humanas en el área laboral o empresarial, su importancia, características y estrategias para un ambiente positivo y productivo. | | Asumir de manera responsable, crítica, empática y honesta la importancia de las relaciones humanas, la motivación y la comunicación, para coadyuvar al éxito de una organización. |
| Desarrollo interpersonal | Definir el concepto del desarrollo interpersonal, su importancia, las habilidades más valoradas en la empresa: La toma de decisiones, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la empatía, la planificación, el liderazgo y su relación con la motivación y la comunicación. | | |
| La motivación. | <p>Identificar el concepto de motivación, características, tipos, ciclo motivacional y estrategias de motivación laboral.</p> <p>Describir las principales teorías de la motivación;</p> <p>Según contenido:</p> <p>Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.</p> <p>Teorías X e Y de McGregor.</p> <p>Teoría de motivación e higiene de Herzberg.</p> <p>Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland,</p> <p>Según el proceso:</p> <p>Teoría de valencias y expectativas de Vroom (y la aportación de Porter y Lawler)</p> <p>Teoría del establecimiento de metas de Locke</p> | Determinar las estrategias de motivación acordes a las características de las situaciones laborales. | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|------------------------------------|--|---|--|
| | <p>Teoría de la Equidad de Adams Teoría del refuerzo de skinner.</p> <p>Distinguir como la motivación influye en el liderazgo en la empresa.</p> | | |
| Comunicación organizacional | Identificar el concepto de comunicación organizacional, características, tipos y su relación con el liderazgo. | Establecer una comunicación organizacional mediante la transmisión de mensajes estratégicos de acuerdo con el contexto. | |
| Trabajo cooperativo y colaborativo | Describir los conceptos de trabajo cooperativo y colaborativo, sus características y diferencias y sus ventajas para el éxito organizacional. | Determinar las diferencias y ventajas del trabajo cooperativo y colaborativo en la organización. | |

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|--|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Equipos de trabajo colaborativo, Estudio de caso y aprendizaje basado en soluciones. | Material y equipo audiovisual, Pintarrón, Computadora, Internet, Aplicaciones en telefonía celular, Redes Sociales | Laboratorio / Taller | |
| | | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación | |
| Elabora un diagnóstico del desempeño de un equipo multidisciplinario enfocado a su ámbito laboral. | Elabora informe escrito que contenga: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El perfil de formación de los integrantes y su experiencia profesional. ▪ Descripción del desempeño de los integrantes: | Informe escrito Escala estimativa. | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>-Habilidades interpersonales en el trabajo.</p> <p>habilidades blandas y valores para la empresa:</p> <p>Trabajo en equipo, Resolución de problemas,</p> <p>Gestión efectiva del tiempo, Gestión del cambio, manejo del estrés,</p> <p>liderazgo, comunicación efectiva que les permiten resolver conflictos.</p> <p>capacidades, rasgos de personalidad, preferencias aspiracionales, empatía, tolerancia a la frustración,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño de roles y actividades ▪ Objetivo común del equipo y su impacto de las expectativas de los integrantes de un equipo multidisciplinario ▪ Conclusiones. | |
|--|--|--|

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|----|------------------|
| Unidad de Aprendizaje | II. Liderazgo | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante optimizará habilidades de liderazgo en procesos de dirección de equipos y toma de decisiones enfocados al contexto organizacional. | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 8 | Horas del Saber Hacer | 12 | Horas Totales 20 |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|---------------------------|--|---|---|
| Fundamentos del liderazgo | Diferenciar entre un líder y un liderazgo Describir los fundamentos del liderazgo, características y teorías: Teorías de los rasgos o características personales Teorías del comportamiento Teoría del liderazgo Situacional Teoría Liderazgo Integrador Teorías del “Gran Hombre” Teoría de contingencia Teorías de relaciones o transformacionales Teorías de gestión Teorías Participativas | | Asume con pensamiento crítico, inteligencia emocional, ética, responsabilidad, transparencia, honestidad, y respeto habilidades de liderazgo para contribuir al éxito organizacional. |
| Tipos de liderazgo | Explicar los principales tipos de liderazgo: Autocrático Democrático Transaccional Transformacional Laissez Faire (o “dejar hacer” en español) | Determinar los fundamentos, características, teorías y tipos de liderazgo aplicables en las organizaciones. | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|----------------------------------|--|--|--|
| Liderazgo y gestión del personal | Definir el concepto de Gestión o administración de personal Describir objetivo, tareas básicas de acuerdo a las necesidades operativas o a imperativos legales y de administración centradas en las políticas de la empresa y las funciones básicas de la administración de personal. Describir el roll del liderazgo en la gestión del personal | Determinar las estrategias de liderazgo acordes a las características de las situaciones laborales. | |
| Toma de decisiones. | Identificar el proceso de toma de decisiones empresariales. Describir los factores fundamentales para la toma de decisiones: Conocimiento de los datos y análisis de la información Identificar la Toma de Decisiones en el ejercicio del Liderazgo Enlistar las Fases de la Toma de decisiones en el ejercicio del Liderazgo | Proponer estrategias de liderazgo y toma de decisiones acordes a las características de las situaciones laborales. | |

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|--|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Estudio de caso Investigación Foro Debate | Material y equipo audiovisual, Pintarrón, Computadora, Internet, Aplicaciones en telefonía celular, Redes Sociales | Laboratorio / Taller | |
| | | Empresa | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Proceso de Evaluación | | |
|--|---|--------------------------------------|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| Establece una estrategia de liderazgo a partir de un caso dado | <p>Elabora, a partir de un caso, un informe de las estrategias de liderazgo toma de decisiones y motivación, observados en la situación laboral dada, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico de las necesidades en el contexto que se desenvuelve. ▪ Análisis de las causas de la situación dada. Recursos disponibles para la solución. ▪ Selección de las alternativas de solución en función del estilo de liderazgo ejercido. ▪ Propuestas de estrategias de motivación y su justificación. ▪ Estrategias de implementación | <p>Informe Escala estimativa</p> |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|----|---------------|----|
| Unidad de Aprendizaje | III. Equipos de alto desempeño | | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante formulará equipos de alto desempeño para el logro de objetivos organizacionales. | | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 8 | Horas del Saber Hacer | 12 | Horas Totales | 20 |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|------------------------------------|--|---|---|
| Fundamentos de Equipos de trabajo. | <p>Describir el concepto, características, propósitos y clasificación de equipos de trabajos.</p> <p>Explicar el concepto, propósitos, roles y etapas del trabajo en equipo.</p> <p>Identificar las técnicas de integración grupal del equipo de trabajo.</p> <p>Enlistar acciones de liderazgo para favorecer el trabajo en equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva Celebración de logros Resolución de problemas por miembros del equipo Constante retroalimentación y capacitación Control del panorama general Empatía y respeto Objetivos colaborativos para resultados colaborativos | Elegir técnicas de integración de equipo de trabajo a través de las acciones de liderazgo | Asumir con responsabilidad, ética y honestidad las acciones de liderazgo para validar asertivamente el trabajo de equipos de alto desempeño |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | Inteligencia emocional Resiliencia | | |
| Los roles en un equipo de trabajo | Describir el concepto de roles y su relación con los equipos de trabajo. Explicar los propósitos y tipos de roles de los integrantes en equipo de trabajo. Explicar la relación entre los roles del equipo de trabajo y el liderazgo. | Determinar roles en un equipo de trabajo acorde al estilo de liderazgo | |
| Dinámica de trabajo en equipo | Definir el concepto de dinámica de trabajo en equipo Describir dinámicas de trabajo en equipo altamente efectivas | Seleccionar la dinámica de trabajo en un equipo de alto desempeño | |
| Equipos de alto desempeño | Definir el concepto y características de equipos de alto desempeño Identificar las diferencias entre equipos de alto desempeño y equipos de alto rendimiento. Describir la gestión y desarrollo de equipos de alto desempeño Explicar la importancia del liderazgo en la formación de equipos de alto desempeño Identificar las características y prácticas de los equipos de alto desempeño que propician niveles superiores de desarrollo y efectividad en las organizaciones | | |
| Dirección de equipos de alto desempeño | Describir el concepto de conducción de equipos de alto desempeño Describir el rol del liderazgo en la conducción de equipos de alto desempeño: | Proponer equipos de alto desempeño con liderazgo. | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La dinámica de trabajo de equipos de alto desempeño ▪ Estrategias para garantizar el alto desempeño <p>Identificar las metodologías para el seguimiento de las metas de la organización</p> | | |
|--|--|--|--|

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|---|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Juego de roles Análisis de casos Aprendizaje basado en soluciones Aula invertida | Material y equipo audiovisual, Pintarrón, Computadora, Internet, Aplicaciones en telefonía celular, Redes Sociales | Laboratorio / Taller | |
| | | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | |
|---|--|---|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| Modela una reunión de dirección en donde lidere equipos de alto desempeño para la resolución de una problemática. | <p>Expone una representación de una reunión de dirección de una organización para la resolución de una problemática, fomentando el liderazgo y equipos de alto desempeño, especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La identificación la problemática a resolver ▪ Analizando las causas | <p>Juego de roles Guía de observación</p> |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificando alternativas de posibles soluciones ▪ Identificando consecuencias de las acciones ▪ Acciones de liderazgo ▪ Conformación de equipos de alto desempeño ▪ Estrategia de solución ▪ Resultados obtenidos y conclusiones <p>Propuesta de mejora.</p> | |
|--|---|--|

| Perfil idóneo del docente | | |
|---|---|--|
| Formación académica | Formación Pedagógica | Experiencia Profesional |
| Licenciatura, maestría y/o doctorado en: Humanidades Filosofía Psicología Sociología Educación y pedagogía Económico-administrativo | Cursos relacionados con pedagogía, didáctica, educación, habilidades docentes, habilidades socioemocionales y de comunicación, ambientes virtuales de aprendizaje y afines. | Experiencia docente preferentemente en educación superior. Dos años de experiencia de acuerdo con su formación académica. |

| Referencias bibliográficas | | | | | |
|----------------------------|------|--|----------------------|----------------------|-------------------|
| Autor | Año | Título del documento | Lugar de publicación | Editorial | ISBN |
| Covey R., Stephen | 2018 | <i>El Liderazgo Centrado en Principios</i> | México | Ediciones Culturales | 978-968-853-253-9 |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | |
|--|------|--|--------|---|-------------------|
| | | | | Paidós S. A. De C. V. | |
| Harold koontz, Heins Wehrich, Mark Cannice | 2012 | <i>Administración una perspectiva global y empresarial</i> | México | MacGrawHill | 978-607-15-0759-4 |
| Covey R., Stephen | 2020 | Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva | México | Ediciones Culturales Paidós S. A. De C. V. | 6075690255 |
| Fernández, Ignacio | 2019 | Liderazgo Efectivo Para El Alto Desempeño | México | Empresa activa | 9788416997084 |
| Lara, José A. | 2021 | Como ser un buen líder | México | Kindle | B098WN9Y8P |
| Goleman, Daniel | 2022 | Como ser un líder. ¿Por qué la inteligencia emocional si importa? | México | <i>Penguin Random Hous, Grupo Editorial</i> | 978-607-381-878-9 |
| Moch Leiferman, Pablo | 2022 | <i>Relaciones Humanas. Su importancia en la vida y en las organizaciones</i> | México | Praxis | 9789709710632 |
| Palomo Vadillo, María Teresa | 2012 | <i>Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo</i> | México | Alfaomega | 978-84-7356.678.0 |
| Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. | 2015 | <i>Comportamiento Organizacional</i> | México | Pearson | 978-6073219808 |

| Referencias digitales | | | |
|----------------------------|-----------------------|---|---|
| Autor | Fecha de recuperación | Título del documento | Vínculo |
| Efrén Omar Solarte Sánchez | 6 noviembre de 2023 | Análisis de las diferentes teorías del liderazgo enfocada en las organizaciones | https://repository.unad.edu.co/handle/10596/47685 |
| Catalá Miguel, Inanna | 6 noviembre de 2023 | Equipos de Alto Rendimiento | https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-rendimiento-tendencia |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------|---|---|
| Pearson | 6 noviembre de 2023 | Crear equipos de alto desempeño: 4 tips para evaluar a los candidatos | https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-desempeno-tips-para-evaluar-candidatos |
| Universidad Benito Juárez García | 6 noviembre de 2023 | “Impacto de los líderes de Talento Humano en la Organización” | https://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/ |
| Carlos Palacio | 6 noviembre de 2023 | Guía para Formar EAD | https://es.scribd.com/document/477478586/Guia-para-formar-EAD |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-34.2 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |