

**PROGRAMA EDUCATIVO:  
LICENCIATURA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL  
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
<b>Transversal</b>	<b>5</b>	<b>3.75</b>	<b>Escolarizada</b>	<b>4</b>	<b>60</b>

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
	I. Introducción a las relaciones humanas	8	12
II. Liderazgo	8	12	20
III. Equipos de alto desempeño	8	12	20
<b>Totales</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>60</b>

<b>ELABORÓ:</b>	DGUTYP	<b>REVISÓ:</b>	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	DGUTYP	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	SEPTIEMBRE DE 2024	

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>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.</p>	<p>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>	<p>Diagnosticar el desempeño de un equipo multidisciplinario, a través de un informe que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perfil de formación de los integrantes y su experiencia profesional.</li> <li>▪ Descripción del desempeño de los integrantes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades interpersonales en el trabajo.</li> <li>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.</li> <li>capacidades, rasgos de personalidad, preferencias aspiracionales, empatía, tolerancia a la frustración,</li> </ul> </li> <li>▪ Desempeño de roles y actividades</li> </ul> <p>Objetivo común del equipo</p>
	<p>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>	<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"> <li>- Asignar roles y tareas de acuerdo al perfil de formación de los integrantes y cualidades personales.</li> <li>- Técnicas de negociación y manejo de conflictos utilizados</li> <li>- Estrategias de integración y motivación del equipo</li> <li>- Resultados obtenidos acordes a las metas de la organización</li> <li>- Conclusiones y propuestas de mejora</li> </ul>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-30.8
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

<p>Conducir equipos de alto desempeño aplicando tipos de liderazgo empresarial en la gestión del personal, integrando dinámicas de grupo enfocadas al 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.</p>	<p>Determinar el estilo de liderazgo funcional con base en los tipos de liderazgo, las condiciones, propósitos y alcances del entorno, recursos disponibles, para optimizar los procesos productivos de bienes y servicios, contribuyendo al logro de objetivos estratégicos.</p>	<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"> <li>-Selección de un estilo de liderazgo</li> <li>- Diagnóstico de las necesidades y contexto laboral</li> <li>- Metas establecidas</li> <li>- Recurso humano disponible</li> <li>-Justificación del estilo de liderazgo en función de las condiciones descritas.</li> </ul>
	<p>Aplicar habilidades de liderazgo para la dirección de equipos de alto desempeño a través de estrategias de trabajo cooperativo y colaborativo</p> <p>La comunicación asertiva, la motivación, visión estratégica y manejo de conflictos, para garantizar la productividad y el logro de objetivos organizacionales.</p>	<p>Representar una reunión de negocios de evaluación de la resolución de una problemática, describir los argumentos de sustento de una toma de decisión, especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir la problemática</li> <li>- Análisis de las causas</li> <li>- Soluciones potenciales aplicadas</li> <li>- Consecuencias de las acciones</li> <li>- Descripción de la solución</li> <li>- Estrategias de implementación</li> <li>- Evaluación de la efectividad de la decisión tomada</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## 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	20

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
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.	Identificar el concepto de motivación, características, tipos, ciclo motivacional y estrategias de motivación laboral. Describir las principales teorías de la motivación; Según contenido: Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.	Determinar las estrategias de motivación acordes a las características de las situaciones laborales.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	<p>Teorías X e Y de McGregor. Teoría de motivación e higiene de Herzberg. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland,</p> <p>Según el proceso: Teoría de valencias y expectativas de Vroom (y la aportación de Porter y Lawler) Teoría del establecimiento de metas de Locke 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

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-30.8
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

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

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

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	Determinar los fundamentos, características, teorías y tipos de liderazgo aplicables en las organizaciones.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	



	Laissez Faire (o “dejar hacer” en español)		
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	
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-30.8
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"> <li>▪ Diagnóstico de las necesidades en el contexto que se desenvuelve.</li> <li>▪ Análisis de las causas de la situación dada. Recursos disponibles para la solución.</li> <li>▪ Selección de las alternativas de solución en función del estilo de liderazgo ejercido.</li> <li>▪ Propuestas de estrategias de motivación y su justificación.</li> <li>▪ Estrategias de implementación</li> </ul>	<p>Informe Escala estimativa</p>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>Unidad de Aprendizaje</b>	III. Equipos de alto desempeño					
<b>Propósito esperado</b>	El estudiante formulará equipos de alto desempeño para el logro de objetivos organizacionales.					
<b>Tiempo Asignado</b>	<b>Horas del Saber</b>	8	<b>Horas del Saber Hacer</b>	12	<b>Horas Totales</b>	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:                      Comunicación asertiva                      Celebración de logros                      Resolución de problemas por miembros del equipo                      Constante retroalimentación y capacitación                      Control del panorama general                      Empatía y respeto</p>	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

<b>ELABORÓ:</b>	DGUTYP	<b>REVISÓ:</b>	DGUTYP	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	DGUTYP	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	SEPTIEMBRE DE 2024	

	Objetivos colaborativos para resultados colaborativos 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	Proponer equipos de alto desempeño con liderazgo.	

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

	Describir el rol del liderazgo en la conducción de equipos de alto desempeño: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La dinámica de trabajo de equipos de alto desempeño</li> <li>▪ Estrategias para garantizar el alto desempeño</li> </ul> Identificar las metodologías para el seguimiento de las metas de la organización		
--	---	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	
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	<b>Laboratorio / Taller</b>	
		<b>Empresa</b>	

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.	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:	Juego de roles Guía de observación

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	SEPTIEMBRE DE 2024	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La identificación la problemática a resolver</li> <li>▪ Analizando las causas</li> <li>▪ Identificando alternativas de posibles soluciones</li> <li>▪ Identificando consecuencias de las acciones</li> <li>▪ Acciones de liderazgo</li> <li>▪ Conformación de equipos de alto desempeño</li> <li>▪ Estrategia de solución</li> <li>▪ Resultados obtenidos y conclusiones</li> </ul> Propuesta de mejora.	
--	---	--

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
Licenciatura, maestría y/o doctorado en:  Humanidades Filosofía Psicología Sociología Educación y pedagogía	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.

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	

Económico-administrativo		
--------------------------	--	--

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 Paidós S. A. De C. V.	978-968-853-253-9
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
<a href="#">Goleman</a> , Daniel	2022	Como ser un líder. ¿Por qué la inteligencia emocional si importa?	México	Penguin Random Hous, Grupo Editorial	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

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-30.8
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

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	<a href="https://repository.unad.edu.co/handle/10596/47685">https://repository.unad.edu.co/handle/10596/47685</a>
Catalá Miguel, Inanna	6 noviembre de 2023	Equipos de Alto Rendimiento	<a href="https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-rendimiento-tendencia">https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-rendimiento-tendencia</a>
Pearson	6 noviembre de 2023	Crear equipos de alto desempeño: 4 tips para evaluar a los candidatos	<a href="https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-desempeno-tips-para-evaluar-candidatos">https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/equipos-de-alto-desempeno-tips-para-evaluar-candidatos</a>
Universidad Benito Juárez García	6 noviembre de 2023	“Impacto de los líderes de Talento Humano en la Organización”	<a href="https://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/">https://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/</a>
Carlos Palacio	6 noviembre de 2023	Guía para Formar EAD	<a href="https://es.scribd.com/document/477478586/Guia-para-formar-EAD">https://es.scribd.com/document/477478586/Guia-para-formar-EAD</a>

<b>ELABORÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>F-DA-01-PA-LIC-30.8</b>
<b>APROBÓ:</b>	<b>DGUTYP</b>	<b>VIGENTE A PARTIR DE:</b>	<b>SEPTIEMBRE DE 2024</b>	