

PROGRAMA EDUCATIVO
LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES

PROGRAMA DE ASIGNATURA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CLAVE: R-GTH-3

| Propósito de aprendizaje de la Asignatura | | El estudiante identificará estrategias que le permitan atraer, desarrollar y retener al personal del departamento de mantenimiento, con la finalidad de contribuir con los programas establecidos por el mismo. | | | |
|---|--------------|--|--------------|------------------|---------------|
| Competencia a la que contribuye la asignatura | | Optimizar las estrategias de mantenimiento, condiciones de operación de los equipos, los estudios de ingeniería y proyectos técnico-económicos mediante el análisis de factores humanos, tecnológicos, financieros para la gestión del plan maestro de mantenimiento que garantice la disponibilidad, confiabilidad, sostenibilidad y factibilidad de la planta, contribuyendo a la competitividad de la empresa a través de las nuevas tecnologías de la Industria para predecir, planear y controlar los procesos de mantenimiento y lograr los objetivos de la organización | | | |
| Tipo de competencia | Cuatrimestre | Créditos | Modalidad | Horas por semana | Horas Totales |
| Específica | 9 | 2.81 | Escolarizada | 3 | 45 |

| Unidades de Aprendizaje | Horas del Saber | Horas del Saber Hacer | Horas Totales |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|---------------|
| | | | |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | |
|------|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| I. | Integración del capital humano | 5 | 5 | 10 |
| II. | Desarrollo del capital humano | 6 | 7 | 13 |
| III. | Fundamentos de sueldos y salarios | 7 | 15 | 22 |
| | Totales | 18 | 27 | 45 |

| Funciones | Capacidades | Criterios de Desempeño |
|--|--|---|
| Valorar la información de los factores humanos, tecnológicos, económicos y financieros mediante el análisis de las políticas y las condiciones de la empresa y de su entorno para la toma de decisiones. | Analizar las políticas, condiciones internas y el entorno de la empresa mediante la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos para la toma de decisiones. | Elabora un diagnóstico de la situación del mantenimiento en la empresa a partir del análisis realizado mediante los métodos, técnicas y procedimientos aplicados, integrando una síntesis que aporte datos para la toma de decisiones. |
| | Determinar los indicadores del área de mantenimiento mediante la ponderación de los factores de competitividad (disponibilidad de equipo, confiabilidad, mantenibilidad, costos de mantenimiento), que orientarán la toma de decisiones. | Entrega el conjunto de indicadores estratégicos de mantenimiento considerando las condiciones internas y externas del área (humanos, tecnológicos, materiales y financieros) a aplicar, así como su forma de cálculo y criterios de interpretación. |
| | Documentar las estrategias del mantenimiento mediante estudios históricos de demanda | Entrega un plan estratégico de mejora, considerando la situación general del mantenimiento en la empresa, |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|---|--|--|
| | de los recursos, optimizando costos (directos y de oportunidad), incorporando nuevas tecnologías y técnicas para el cumplimiento de las metas establecidas. | incluyendo recursos humanos, materiales y financieros. |
| Administrar el plan maestro de mantenimiento mediante el establecimiento de políticas, métodos y procedimientos de mantenimiento para la mejora de la confiabilidad de los equipos empleados y la eficiencia de los recursos. | Estructurar el plan maestro de mantenimiento mediante la filosofía de mantenimiento y sus tipos: correctivo, preventivo, predictivo y autónomo, para asegurar su cumplimiento. | Elabora propuesta de mejora al plan maestro de mantenimiento en función de los resultados y análisis de la aplicación de las técnicas pertinentes de mantenimiento predictivo (Inspección visual, Lubricación, Termografía, Ultrasonido, Análisis de vibraciones mecánicas, análisis de redes eléctricas y otras pruebas no destructivas). |
| | | Presenta un manual de procedimientos (mapeo del proceso) para optimizar y ejecutar el programa de mantenimiento a sistemas productivos (electromecánicos, termo mecánicos, hidráulicos, neumáticos, automatizados, etc.) |
| | Determinar los métodos y procedimientos de trabajo aplicando normas y técnicas correspondientes para la ejecución y mejoramiento de actividades de mantenimiento. | Entrega un reporte fundamentado con el análisis de viabilidad y factibilidad técnico - financiera acorde al plan maestro de mantenimiento que contemple el ingreso y desarrollo del personal, así como los recursos y materiales requeridos. |
| | Gestionar el talento humano, así como los recursos financieros y materiales de acuerdo con los procedimientos y políticas de la | |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|--|
| | empresa para la ejecución de las actividades de mantenimiento. | |
| Supervisar la seguridad e higiene industrial, el uso racional y eficiente de los recursos energéticos, y el correcto manejo integral de residuos mediante la aplicación de normas y estándares nacionales e internacionales para coadyuvar a la operación sustentable y sostenible de la unidad económica. | Controlar los riesgos ambientales y los agentes contaminantes generados por las actividades propias de mantenimiento: físicos, químicos y biológicos mediante el cumplimiento de la normatividad vigente para garantizar la seguridad, salud y respeto del medio ambiente. | <p>Elabora un programa para el manejo de los agentes contaminantes presentes en su área de responsabilidad de acuerdo con normas y estándares nacionales e internacionales.</p> <p>Presenta órdenes de trabajo mediante el uso de herramientas tecnológicas que incluyan los aspectos referidos a la seguridad según el tipo de actividad y la normatividad vigente.</p> <p>"Elabora un análisis de riesgos que permita identificar los diferentes tipos de amenazas en los procesos productivos.</p> <p>Elabora e implementa un plan de contingencia del área asignada bajo su responsabilidad que asegure el restablecimiento del servicio.</p> <p>Presenta un reporte de las posibles causas que ocasionaron la falla."</p> |
| | Estructurar acciones específicas de contingencia en la unidad económica mediante la aplicación de análisis de riesgo en el caso de interrupción del servicio para conservar la integridad de las personas, | Presentar un proyecto integral de ahorro y calidad de la energía, que contemple el costo-beneficio considerando el medio ambiente, el uso de energías alternas y nuevas tecnologías, acorde a la normatividad y estándares vigentes aplicables. |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|---|---|
| | instalaciones, equipos y procesos. | |
| | Mejorar el uso de los recursos energéticos mediante proyectos de ahorro y calidad de la energía para la reducción de costos de operación y la disminución del impacto ambiental. | |
| Garantizar la correcta operación de maquinaria, equipo e instalaciones mediante la aplicación de técnicas actuales y las mejores prácticas de mantenimiento para contribuir a la competitividad de la empresa. | Diagnosticar maquinaria, equipo e instalaciones mediante técnicas de análisis predictivo y con ensayos no destructivos (termografía, vibraciones, ultrasonido, tribología, entre otras) aplicando modelos matemáticos y otras herramientas para la detección oportuna de fallas y optimización de las actividades de mantenimiento. | Presenta un reporte con el diagnóstico con las condiciones de operación de los sistemas electromecánicos utilizando técnicas predictivas (inspección visual, lubricación, termografía, ultrasonido, vibraciones, alineación con láser y otras pruebas no destructivas), que incluya alternativas de atención, corrección y mejora. |
| | | Presenta una propuesta con alternativas de atención, corrección y mejora en la implementación de un programa de mantenimiento productivo total (TPM) basado en los resultados y seguimiento a la condición de maquinaria, equipo e instalaciones con técnicas avanzadas, involucrando las áreas relacionadas con el uso y mantenimiento del equipo. |
| | Identificar las áreas de mejora en la eficiencia global de maquinaria, equipo e instalaciones mediante el análisis estadístico de los indicadores en trabajo conjunto | Presenta una programa que incluya el cálculo y análisis de la fiabilidad, así como los resultados de la implementación para maquinaria, equipo e instalaciones, basado en técnicas, como el análisis de causa raíz, análisis de modo y efectos de falla (AMEF), mantenimiento basado en la fiabilidad (RCM), entre |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>con áreas de producción, proyectos, planeación, calidad, Ing. de planta, seguridad y compras, para incrementar la confiabilidad y rentabilidad en la empresa.</p> | otras. |
| | <p>Asegurar la fiabilidad global de maquinaria, equipo e instalaciones mediante la coordinación de las actividades de grupos de trabajo para minimizar las fallas procurando la mejora continua y la calidad del servicio.</p> | |
| Integrar proyectos de innovación a los sistemas productivos con enfoque en la mantenibilidad mediante la utilización de nuevas tecnologías para mejorar la operatividad de la empresa. | <p>Proponer sistemas de control automatizado usando las nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en la funcionalidad del mantenimiento y de los procesos.</p> | <p>Presenta propuestas de proyectos de automatización de maquinaria, equipo e instalaciones que incluyan el uso de tecnologías y manejo de información de mantenimiento considerando aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente.</p> |
| | <p>Controlar las modificaciones y ampliaciones de infraestructura, equipamiento e instalaciones mediante el seguimiento de las diversas etapas de los proyectos de</p> | <p>Presenta un reporte de avance de las actividades del proyecto que contenga costos, tiempos, uso de materiales y cumplimiento de normas y especificaciones.</p> |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|---|--|
| | construcción, modificación e instalación de equipos para garantizar el alcance de las metas establecidas y el cumplimiento a la normatividad correspondiente. | |
| | Asegurar la disponibilidad y calidad de suministros energéticos (gas, vapor, agua, electricidad, etc.) de acuerdo con la demanda mediante la elaboración de programas de abastecimiento para garantizar la continuidad del servicio en las instalaciones de la empresa. | Elabora un programa para el suministro de energéticos que contemple planes alternativos de abastecimiento tomando en cuenta los indicadores de consumo. |
| Diseñar proyectos de desarrollo tecnológico mediante estudios de viabilidad y factibilidad para mejorar la mantenibilidad. | Elaborar proyectos de aplicación e investigación tecnológica utilizando técnicas y métodos cualitativos y cuantitativos para la toma de decisiones que coadyuven a mejorar las condiciones de operación de los activos fijos de la empresa. | Presenta proyectos de desarrollo tecnológico en su área de competencia que contemplen aspectos como mejora de tiempos de respuesta, eficiencia energética, accesibilidad, ergonomía, seguridad e higiene y medio ambiente. |
| | Crear estrategias para el establecimiento de empresas de | Presenta el anteproyecto para el establecimiento de una empresa de acuerdo con su perfil profesional que contemple |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|---|
| | mantenimiento mediante el análisis de estudios técnicos, económicos y de oportunidades de mercado para promover el autoempleo y desarrollo de emprendedores. | la concepción de la oportunidad de negocio, análisis de mercado potencial y viabilidad económica. |
|--|--|---|

UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|---|---------------|----|
| Unidad de Aprendizaje | I. Integración del capital humano | | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante diseñará estrategias para el reclutamiento, selección y contratación de personal requerido por el departamento de mantenimiento con la finalidad de contratar el personal idóneo para cada puesto. | | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 5 | Horas del Saber Hacer | 5 | Horas Totales | 10 |

| Temas | Saber | Saber Hacer | Ser y Convivir |
|--|---|---|--|
| | Dimensión Conceptual | Dimensión Actuacional | Dimensión Socioafectiva |
| Introducción a la administración del capital humano. | Explicar la importancia del capital humano al interior de las organizaciones. | Dirigir el capital humano del departamento de mantenimiento | Ejercer su función de liderazgo como encargado de departamento de mantenimiento con ética, actitud de servicio, honestidad, compromiso y |
| Reclutamiento. | Distinguir las diferentes estrategias de reclutamiento o atracción de personal. | Establecer estrategias de reclutamiento de candidatos | |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|---------------------------|--|---|---|
| Selección y Contratación. | Definir las estrategias para la selección de personal. | Diseñar las diferentes estrategias para la correcta selección de candidatos | responsabilidad, con la finalidad de generar un buen ambiente de trabajo. |
|---------------------------|--|---|---|

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|--|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Tareas de investigación | Cañón Equipo de cómputo Internet | Laboratorio / Taller | |
| Análisis de casos Equipos colaborativos | Pintarrón Material multimedia | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|---|---|---|
| Los estudiantes diseñan estrategias de reclutamiento y selección, con base en las necesidades del departamento. | A partir del diseño de casos prácticos, elaborarán estrategias de reclutamiento y selección de personal relacionados con los puestos del área de mantenimiento. | Ejercicios prácticos Proyectos grupales y/o individuales |
| Los estudiantes establecen métodos y estrategias para una correcta selección de personal | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|---|---------------|----|
| Unidad de Aprendizaje | II. Desarrollo de capital humano | | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante diagnosticará las necesidades de capacitación del personal del departamento de mantenimiento con la finalidad de diseñar programas de capacitación y evaluación del desempeño. | | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 6 | Horas del Saber Hacer | 7 | Horas Totales | 13 |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|--------------------------|---|---|--|
| Capacitación | Identificar las necesidades de capacitación del personal. | Diagnosticar las necesidades de capacitación del personal | Ejercer su función de liderazgo como encargado de departamento de mantenimiento con ética, actitud de servicio, honestidad, compromiso y responsabilidad, con la |
| Evaluación del desempeño | Definir los métodos o estrategias para la evaluación del desempeño. | Determinar las estrategias de evaluación del desempeño. | |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | finalidad de generar un buen ambiente de trabajo. |
|--|--|--|---|

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|--|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Tareas de investigación | Cañón Equipo de cómputo Internet | Laboratorio / Taller | |
| Análisis de casos Equipos colaborativos | Pintarrón Material multimedia | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | |
|---|--|--|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| Los estudiantes estructuran un programa de capacitación para el personal del departamento de mantenimiento. Los estudiantes diseñan un instrumento de evaluación del desempeño para el personal del área de mantenimiento. | A través de un proyecto de campo y/o casos prácticos, diseñarán un programa de capacitación para el departamento de mantenimiento. | Estudios de casos Proyectos grupales y/o individuales |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|----|---------------|----|
| Unidad de Aprendizaje | III. Fundamentos de sueldos y salarios | | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante gestionará los sueldos y salarios de su área con el departamento de recursos humanos, con la finalidad de retener al talento humano. | | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 7 | Horas del Saber Hacer | 15 | Horas Totales | 22 |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|--------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|---|---|---|--|
| Conceptos básicos de sueldos y salarios | Diferenciar los conceptos básicos de sueldos y salarios. | Estimar los sueldos y salarios del personal del departamento. | Ejercer su función de liderazgo como encargado de departamento de mantenimiento con ética, actitud de servicio, honestidad, compromiso y responsabilidad, con la finalidad de generar un buen ambiente de trabajo. |
| Nómina | Relacionar las funciones de los puestos y el salario correspondiente. | Gestionar los sueldos y salarios del departamento de mantenimiento. | |

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|---|--------------------------------|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Tareas de investigación Análisis de casos Equipos colaborativos | Cañón | Laboratorio / Taller | |
| | Equipo de cómputo | Empresa | |
| | Internet | | |
| | Pintarrón | | |
| | Material multimedia | | |

Proceso de Evaluación

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Perfil idóneo del docente | | |
|---|---|---|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| Los estudiantes proponen la estructura de sueldos y salarios del área de mantenimiento al departamento de recursos humanos. | A partir de una investigación bibliográfica o de campo, enlistar las diferentes tareas de cada puesto del área de mantenimiento, con la finalidad de proponer una estructura de sueldos y salarios acordes al nivel de responsabilidad del puesto y a la normatividad nacional. | Ejercicios prácticos Proyectos grupales y/o individuales |

| Perfil idóneo del docente | | |
|---|--|---|
| Formación académica | Formación Pedagógica | Experiencia Profesional |
| Licenciatura en Ingeniería Industrial, Mantenimiento, Sistemas Productivos, Procesos, Psicología Industrial, o carrera Afín a las Áreas de Mantenimiento Industrial, deseable Maestría o Doctorado. | Conocimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje, uso de entornos colaborativos e interactivos, enseñanza por competencias, uso de herramientas tecnológicas, cursos relacionados con pedagogía, didáctica, educación y habilidades docentes y tecnológicas. | Experiencia profesional preferentemente en áreas de Ingeniería y/o Mantenimiento Industrial. Experiencia docente de acuerdo con su formación académica. |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| Referencias bibliográficas | | | | | |
|-------------------------------|------|---|----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Autor | Año | Título del documento | Lugar de publicación | Editorial | ISBN |
| Gaspar Castro, G. C. | 2021 | La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas | | Polo del conocimiento | |
| Yadira Mariuxi Armas, et. al. | 2017 | Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales | | Edición MSc | 978-9942-960-29-0 |
| Idalberto Chiavenato | 2021 | Gestión del talento humano | México | McGraw Hill | 9798730334649 |
| Martha Alles | 2019 | Desarrollo del talento humano basado en competencias | Buenos Aires | Granica | 978-950-641-943-1 |
| Roberto Luna Arocas | 2019 | Gestión del Talento | México | Pirámide | 8436838661, 9788436838664 |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | |
|--------------------------------|------|---|--------------|--|----------------------------------|
| Federico Anaya Ojeda | 2024 | Ley Federal del Trabajo Comentada 2024 | México | Valdepeña | En trámite |
| Martha Alles | 2019 | Formación, capacitación, desarrollo | Buenos Aires | Granica | 9878358054, 978987835805 5 |
| Ana Amo Arturo | 2019 | Reclutamiento y selección de personal | España | Elearning SL | 978-84-17814- 86-1 |
| Tirso Javier Hernández et. al. | 2018 | Contratación y capacitación | México | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | 6074029628, 978607402962 8 |
| Changuán, M. P. | 2020 | Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria | México | ECA Sinergia | |

| Referencias digitales | | | |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------|---|
| Autor | Fecha de recuperación | Título del documento | Vínculo |
| Gobierno de México | 3 de mayo 2024 | Tabla de salarios mínimos | https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por- |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|---|-------------------|---|---|
| | | | areas-geograficas |
| Carlos Andrés Lobo | 3 de mayo 2024 | Gestión del talento humano | https://core.ac.uk/download/pdf/326424861.pdf |
| Secretaría del Trabajo y previsión social | 3 de mayo de 2024 | Reformas a la Ley Federal del Trabajo | https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref43_04dic23.pdf |
| Daniel Martin | 3 de mayo de 2024 | Reclutamiento y selección de personal: consejos para reclutar con éxito | https://www.openhr.cloud/blog/seleccion-y-reclutamiento-de-personal |
| | | | |

| | | | | |
|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-1.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |