

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Capital Humano I
Clave de la asignatura:	ADC-1007
SATCA¹:	2-2-4
Carrera:	Ingeniería en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>Capital Humano I es una materia que contiene el plan de estudios de la carrera de Ingeniería en Administración con el propósito de hacer una reflexión sobre la importancia del ser humano dentro de la organización. Muchas veces, el empresario ve como prioridad el flujo de efectivo y capital financiero de su empresa y al último deja al hombre simplemente como un eslabón más de la cadena productiva sin darle su merecido reconocimiento.</p> <p>El capital humano busca reorientar la visión del empresario haciéndole ver que el recurso más importante en una organización es el hombre, y que si este tiene las condiciones para realizar su trabajo, como consecuencia va a haber más ingreso de capital en su organización. Un ser humano satisfecho, con salarios justos, reconocimiento y condiciones de trabajo seguras, es un ser con potencialidad para desempeñar mejor su trabajo.</p>
Intención didáctica
<p>Se recomienda que esta materia se haga más práctica ya que por su contenido se pueden hacer trabajos vivenciales que fomenten el aprendizaje significativo llevando a los estudiantes a ambientes muy parecidos a la realidad. Que provoque en ellos la meta cognición, la autocritica y la creatividad en la realización de las practicas. Que desarrolle los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que todo profesionista debe poseer para ser competitivo en su entorno</p> <p>En el primer tema se da un repaso de los antecedentes históricos del Capital Humano, el aspecto legal así como de las fuerzas del medio ambiente que inciden en él. Se revisan las funciones básicas que toda empresa que maneje Capital Humano debe saber, pronósticos, inventario de competencias y planes de carrera para el personal de una organización.</p> <p>En segundo se aborda el tema de análisis de puestos desde su punto de vista legal, los métodos más utilizados para llevar a cabo dicho análisis, así como los modelos que</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

pretenden que el alumno se acerque a ambientes reales en los cuales el se va a enfrentar. Estos modelos sirven como simuladores para que el alumno junto con el maestro, desarrollen actividades que sirvan para que el alumno construya su propio conocimiento. Por último se analiza y diseña un perfil de alto rendimiento basado en competencias laborales que es con lo que actualmente están trabajando las organizaciones.

En la tercer tema, se ve el inicio del proceso de integración de una persona a un ambiente de trabajo desde su reclutamiento a través de fuente y medios, currículum vitae, el proceso de selección con la entrevista y sus fases, el programa de inducción, hasta llegar a la contratación y el llenado del contrato y el alta a los diferentes organismos involucrados en este proceso (SAR, INFONAVIT, IMSS, ISSTE, Sindicato, etc.).

Por las características de estos temas, se recomienda hacerlo vivencial a través de prácticas, videos, dramatizaciones, role playing, dinámicas que propicien la reflexión y la meta cognición.

El cuarto tema corresponde a la seguridad y la higiene de los trabajadores, la forma de detectar los riesgos de trabajo, las enfermedades profesionales y las causas que producen los accidentes de trabajo. Como se forman las comisiones mixtas de seguridad e higiene, así como la realización de un programa de seguridad e higiene en las organizaciones. En esta unidad se puede hacer un ejercicio en el mismo tecnológico sobre un programa de seguridad de trabajado en conjunto maestro-alumno que pueda tener impacto en el mismo y analizar la norma Oshas 18001-2007.

En el quinto tema una vez que se ha contratado al Capital Humano, se busca que no se enferme y no se accidente, es importante ver que se desarrolle dentro de la organización, por eso la capacitación se debe sustentar en el aspecto legal, utilizando las de técnicas de detección de necesidades, y llevar a cabo la elaboración de un programa de capacitación.

Se recomienda que en este tema los alumnos acudan a la Secretaria del Trabajo para que les obsequien formatos y les den un curso sobre la elaboración de planes y programas de capacitación.

Por último, el sexto tema habla de las relaciones laborales y la importancia de mantener un clima laboral adecuado en una organización, como llevar a cabo un diagnostico de clima laboral, y con ese diseñar un programa de mejora de clima laboral. También se analiza cómo llevar a cabo las negociaciones contractuales en una organización, así como su proceso.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
<p>Instituto Tecnológico de Colima del 28 de septiembre de 2009 al 2 de octubre de 2009.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Chetumal, Chihuahua, Chilpancingo, Ciudad 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.</p>	<p>Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.</p>
<p>Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí Capital del 17 al 21 de mayo de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>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,</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de las carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.</p>

	Reynosa, Roque, San Luis Potosí, San Luis Potosí Capital, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Valladolid, Valle De Morelia, Veracruz, Zacatecas y Zacatepec.	
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 Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales 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"> • Aplica modelos y procesos que propicien el desarrollo del capital humano en las organizaciones para eficientar la productividad

5. Competencias previas

<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar la estructura administrativa de una empresa, aplicando las bases conceptuales y procedimentales del proceso administrativo.

6. Temario

Temas		Subtemas
No.	Nombre	
1	Planeación del capital humano	1.1 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico) 1.2 Proceso de planeación de Capital Humano 1.3 Análisis del ambiente interno y externo 1.4 Funciones del Departamento de Capital Humano. 1.5 Pronósticos del Capital Humano, 1.6 Inventario de competencias de Capital Humano 1.7 Planes de carrera.
2	Análisis y descripción de puestos	2.1 Necesidad legal. 2.2 Métodos de análisis y descripción de puestos 2.3 Etapas del análisis de puesto 2.4.5. Modelo de características del puesto 2.5. Perfil de alto desempeño
3	Proceso de dotación de personal	3.1. El reclutamiento 3.2. La selección 3.3. La contratación 3.4. Inducción
4	Seguridad e higiene	4.1. Aspectos legales 4.2. Antecedentes del desarrollo de la seguridad 4.3. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo 4.4 Las comisiones mixtas de seguridad e higiene. 4.5. Las normas OSHAS 18001-2007 4.6. Creación de un entorno laboral seguro 4.7. Creación de un entorno laboral sano. 4.7. Prevención de accidentes.

5	Capacitación y desarrollo del capital humano	<p>5.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo</p> <p>5.2 Aspectos legales</p> <p>5.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo</p> <p>5.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo</p> <p>5.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo</p> <p>5.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad</p> <p>5.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia</p> <p>5.6 Elaboración de planes y programas de capacitación</p> <p>5.7 normas ISO 9001-2008 y 14001-2012 en sus capítulos de capacitación, competencia y formación.</p>
6	Relaciones laborales	<p>6.1. Políticas y procedimientos disciplinarios</p> <p>6.2. El sindicalismo, formas y medios de acción</p> <p>6.3. Medios de acción patronal.</p> <p>6.4. La negociación contractual y su proceso.</p> <p>6.5. Tendencias en la negociación colectiva.</p> <p>6.6. Administración del contrato.</p> <p>6.7. El conflicto y su administración.</p> <p>6.8. Calidad de vida en el trabajo.</p>

7. Actividades de aprendizaje

Planeación del Capital humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Describe la importancia del proceso de planeación del capital humano y las características y funciones del área, para el logro de la eficacia organizacional</p>	<p>Realizar un mapa conceptual y mental de la evolución histórica del Capital Humano hasta nuestros días.</p> <p>Elaborar un proceso de planeación para una empresa mediana (simulador)</p>

<p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para Liderazgo.</p>	<p>Analizar las fuerzas tanto internas como externas que van a influir en la planeación del Capital Humano. Investigar, en empresas de diferente tamaño, cómo se conforma el Departamento de Gestión del Capital Humano Investigar sobre los desafíos actuales que existen en materia de Capital Humano. Ejemplificar como realizar un pronóstico de Capital Humano. Conformar un inventario de Capital Humano para la empresa simulada por equipos al inicio de semestre.</p>
<p>Análisis y descripción de puestos</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Aplicar los métodos y modelos para la realización del análisis y descripción de puestos en una organización.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para</p>	<p>Identificar el aspecto legal que sustenta al análisis de puestos Realizar ejercicios con cada uno de los métodos que se utilizan para la realización del análisis y descripción de puestos. Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos utilizados por ellas para la recopilación de información que integra el puesto. Aplicar los modelos vistos en clase a puestos tipo definidos por equipos. Hacer plenarias donde se consideren ventajas y desventajas de cada uno de los modelos y realizar sugerencias de mejora. Diseñar un perfil de alto desempeño para puestos tipo de acuerdo a equipos formados al inicio de semestre. Analizar las ventajas que se tiene al trabajar con un perfil de alto desempeño en las organizaciones en comparación con el análisis de puesto tradicional. Elaborar un mapa conceptual y mental donde resuma lo visto en la unidad.</p>

Liderazgo.	Guardar los trabajos realizados en un portafolio de evidencias.
Proceso de dotación de personal	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Diseñar un proceso de dotación de Capital Humano detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para Liderazgo.</p>	<p>Analizar y representar en un esquema, el proceso de reclutamiento y su relación con la planeación de Recursos Humanos</p> <p>Demostrar mediante un sociodrama el proceso de reclutamiento que se debe realizar en toda empresa</p> <p>Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con los procesos de reclutamiento, selección e inducción.</p> <p>Analizar los elementos contenidos en una solicitud de empleo, así como elaborar su currículum vitae</p> <p>En plenaria discutir las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo</p> <p>Filmar una práctica relacionada con la entrevista, para su análisis en clase.</p> <p>Realizar un diagrama de flujo del procedimiento de contratación de personal indicando la documentación necesaria.</p> <p>Analizar, en equipos de trabajo, diferentes manuales de bienvenida, haciendo una crítica de su contenido.</p> <p>En clase, con asesoría del maestro, elaborar un contrato de trabajo para la empresa conformada por equipos.</p> <p>Por equipos, hacer un programa de inducción para el personal de nuevo ingreso para su empresa creada a inicio de semestre.</p>
Seguridad e higiene	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Identificar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en una organización y diseñar un programa de seguridad e higiene preventivo y prospectivo.</p>	<p>Identificar y analizar las leyes y normas que hablan sobre las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.</p> <p>En mesas de trabajo, discutir sobre ellas enfermedades profesionales y los accidentes</p>

<p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para Liderazgo.</p>	<p>de trabajo. En plenaria discutir, analizar y reflexionar sobre las normas OSHA 18001-2007 y las aportaciones que pueden traer a nuestro país en materia de seguridad. Investigar cómo crear un ambiente seguro y sano en la empresa creada por los alumnos al inicio de semestre. Diseñar un programa de seguridad e higiene en su empresa.</p>
<p>Capacitación y desarrollo del capital humano</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Diseñar un plan de capacitación y desarrollo para una empresa, basado en una detección de necesidades que contemple los elementos básicos, administrativos y legales, para su adecuada aplicación</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para</p>	<p>Tomando como base los conceptos adquiridos en Legislación laboral, realizar un esquema de los aspectos legales que influyen en la elaboración y registro de planes y programas de capacitación y desarrollo</p> <p>Analizar los diferentes métodos para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo</p> <p>En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas</p> <p>Analizar el diseño de un programa de capacitación y desarrollo</p> <p>En clase, simular la aplicación de un programa de capacitación para los puestos tipo generados en la creación de su empresa al inicio de semestre</p> <p>Realizar un ensayo respecto a las perspectivas de capacitación y desarrollo en los diferentes niveles jerárquicos de la</p>

<p>trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para Liderazgo.</p>	<p>organización A partir de un caso práctico, evaluar la eficiencia y eficacia de un programa de capacitación. En plenaria discutir, analizar y reflexionar sobre las normas ISO 9001-2008 y 14001-2008 en materia de competencias y capacitación y las aportaciones que pueden traer a nuestro país en materia de capacitación, competencias y ambiente laboral. Resolver un caso práctico donde se vea el impacto de la capacitación y desarrollo en:</p>
<p>Relaciones laborales.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Comprender la importancia que tiene el mantener buenas relaciones entre sindicato y patrón, para llevar a cabo las negociaciones contractuales con éxito en una organización.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solución de problemas. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo interdisciplinario. Habilidades interpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos. Habilidades para investigación vía Internet. Habilidades para investigación documental. Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad para Liderazgo.</p>	<p>Por equipos, analizar las consecuencias de aplicar o no una política disciplinaria y su impacto con las demás personas. Discutir en sesión plenaria las formas como el sindicato presiona a la empresa para lograr sus objetivos, y como la empresa argumenta para justificar su negación A través de una dramatización, llevar a cabo una negociación contractual con todo el proceso y protocolo que implica, y después hacer un análisis crítico del ejercicio. Reflexionar sobre el impacto que tiene un conflicto en las relaciones laborales y buscar las estrategias para resolverlo. Hacer un diagnóstico de clima laboral basado en un modelo visto en clase. Identificar los factores que inciden en la calidad de vida en el trabajo, y diseñar un plan para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p>

8. Prácticas

- Elaborar un mapa mental , conceptual y una línea del tiempo de los antecedentes y evolución del capital humano.
- Elaborar una unidad administrativa de capital humano para una empresa del entorno estatal, y de su empresa en donde defina las funciones que allí se requieren.
- Elaborar un estudio de análisis de puesto para una empresa ficticia considerada en asignaturas anteriores.
- Elaborar un anuncio para el periódico, radio y televisión local para una empresa (ficticia o real)
- Realizar una entrevista utilizando las técnicas vistas en clase.
- Realizar un video sobre la entrevista y discutirlo en clase.
- Elaborar un manual de bienvenida para una empresa dada
Elaborar un reglamento interior de trabajo para empresas antes comentadas.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que plantee 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)

Instrumentos:

Realizar evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

- Aplicar evaluaciones diagnóstica, formativa y sumativa.
- Entrega de reportes de prácticas.
- Exposiciones.
- Redacción de informes y ensayos.
- Exámenes escritos y orales (individuales y grupales).
- Mapas mentales, conceptuales y cuadros de tres o cuatro vías.
- Proyecto integrador
- Portafolio de evidencias electrónico

Herramientas:

Rubrica

Lista de cotejo

11. Fuentes de información

1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed. México: Pearson.
2. Werther y Davis.(2004) Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
3. Chiavenato, Idalberto.(2001) Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
4. Gomez. Mejia, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
5. Arias Galicia, Heredia Espinosa.(1999) Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas.
6. Bohlander, Snell, Sherman.(2008) Administración de Recursos Humanos. 12ª Edición Ed. Thomson Learning.
7. Constitución Política de los estados unidos Mexicanos y su reglamento.
8. Nueva ley Federal del Trabajo y su reglamento.
Arias Galicia Fernando.(1989) Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas
9. Bateman, T. Y Scott A. Snell.(2003) Administración. Una ventaja competitiva. Mc Graw Hill
10. Brayton, Bowen R. (1999) Sepa recompensar a su equipo. Mc Graw Hill
11. Chruden Sherman.(1998) Administración de Personal. Ed. CECSA
12. Heneman, Schwab Fossum y Dier.(2002) Administración de Recursos Humanos y Personal. Ed. CECSA
13. Hernández, Suerdik, Chruden, Sherman (2001). Administración de Personal, Organización, Contratación y Remuneración en el trabajo. Ed. Iberoamericana
14. KennethL. Murnnel, Nerdith. (2003) empowerment para su equipo. Ed. Mc Graw Hill

15. Kotler, John. (2006), El factor Liderazgo. Rd. Norma.
16. www.admonhoy.com.
17. www.stps.gob.mx.
18. <http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml>