



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(3 CRÉDITOS)

CÓDIGO CURSO: GTH001
PROFESORA: Mónica Trujillo López
CONTACTO: gestiondetalentohumano.ziu@gmail.com

PRESENTACIÓN

Hay una tendencia a creer que cuando se habla de administración, gerencia o recursos humanos en general, se refiere a empresas con ánimo de lucro, de sectores comerciales, industriales o de servicios. No obstante, la temática sobre recursos humanos, gestión humana, Gestión del Talento Humano o Capital Humano (que aluden a lo mismo) se relaciona con personas que trabajan en todo tipo de instituciones u organismos, con o sin fines de lucro. La estrategia de negocios (entiéndase esta como el objetivo-estrategia en relación con el fin social que persiga), para citar solo algunos ejemplos, se verifica en sociedades civiles como pueden ser las ONG, organizaciones religiosas o entidades estatales. Bien sea en empresas tradicionales como en aquellas sin ánimo de lucro se puede implementar la Gestión del Talento Humano por competencias para alcanzar con éxito los objetivos planteados.

Los distintos subsistemas de la gestión del talento humano, de un modo u otro afectan la estrategia, en beneficio o perjuicio de la misma, dependiendo de la “alineación” del personal a los objetivos organizacionales. Para bien o para mal, estos subsistemas de recursos humanos influyen sobre los resultados finales. Por tal razón, todo gerente, administrador o líder de proceso en cualquier área de la organización debe estar preparado para la gestión de personas de su equipo de trabajo y entorno organizacional.

OBJETIVOS

Generales: Fomentar, en los profesionales en formación, el conocimiento y aplicación de teorías, modelos y procesos de la gestión del talento humano, gestión de competencias y gestión de la diversidad en los diferentes entornos de la organización.

Específicos: Al finalizar este curso y después de haber realizado las pruebas de conocimientos en línea, el estudiante estará en capacidad de:

- Reconocer la importancia de la identificación del factor humano como ventaja competitiva de la empresa, que se logra, a través de la gestión del talento humano como generadora de la calidad de vida laboral.
- Conocer cómo se implementan las prácticas de gestión humana para armonizar los objetivos organizacionales con los individuales.
- Conocer las bases conceptuales que fundamentan la gestión por competencias.

- Derribar los modelos mentales propios de la evaluación de desempeño tradicional y reemplazarlos por paradigmas del seguimiento al desempeño por competencias.
- Identificar y desarrollar la capacidad de anticiparse a los cambios que exige la globalización en el liderazgo, la comunicación y el concepto de trabajo y fuerza laboral en el mundo actual.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Este curso está dividido en siete lecciones de una semana de duración cada una. Se plantearán trabajos semanales sobre análisis de casos y contenidos de las lecciones que se distribuirán por grupos para que los estudiantes expongan durante las sesiones en vivo. Al final del taller, la docente realizará un quiz que servirá a su vez para tomar asistencia, lo cual será tenido en cuenta en la calificación final. Para aquellos estudiantes que no hayan podido asistir a las exposiciones de sus compañeros, durante la última semana, se habilitará una prueba en línea de selección múltiples sobre los temas y material del curso. A continuación, se presenta los criterios de evaluación y tabla de calificaciones:

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	% calificación
<p>Exposiciones grupales en sesiones en vivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración: Se apega al tiempo establecido. • Utiliza cámara encendida, su presentación personal es adecuada y demuestra profesionalismo. • Realiza una actividad de reflexión inicial o rompehielo. • Emplea soportes visuales para la exposición teórica (mapas conceptuales, mentales, gráficos, tablas, legibles y elaborados). • Las ideas se exponen ordenadamente: se menciona una introducción, desarrollo y conclusión. • Capacidad de síntesis: se han elegido los aspectos más relevantes abarcando todos los puntos temáticos propuestos. • Define palabras o conceptos que no son comunes y los presenta con profundidad, detalle y cita ejemplos. • El discurso y la información presentada es convincente, bien argumentada y sustentada. • Realiza una actividad práctica para que sea desarrollada por sus compañeros asistentes. • Asistencia y participación activa en las exposiciones de los compañeros. 	70%
<p>Examen final (únicamente para quienes no asistan a las sesiones en vivo de las exposiciones de los compañeros)</p>	30%

CONTENIDO

TEMA	ACTIVIDADES
<p>LECCIÓN 1 Introducción al estudio de los recursos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que es la Gestión de los Recursos Humanos, Talento Humano o Capital Humano. • Porque es importante la Gestión del Talento Humano. • Proceso de la Gestión del Talento Humano. • Planeación de los recursos humanos. 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Alles, 2008) <i>Dirección estratégica de Recursos Humanos.</i> • (Rubió, 2014). <i>Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.</i> <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Great Place To Work, 2013) El capital humano • (AMEDIRHmx, 2011) John Farrel: Innovación en Recursos Humanos como ventaja competitiva <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable)</p> <p>El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos). <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos)</p> <p>Los demás grupos visitarán el sitio web de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos www.shrm.org y en la sección “HR News”. Elegirán una de las noticias para leerla y uno de sus integrantes comentará durante la sesión en vivo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un resumen de la información y agregará el enlace de la noticia en el chat (Máximo 50 palabras). 2. ¿Cómo relacionan la noticia con los temas (videos y lecturas) de la lección? analicen las implicaciones que tiene el tema para ustedes en su trabajo.
<p>LECCIÓN 2 Gestión del talento humano por competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición • Pasos necesarios para implementar un sistema de gestión de competencias. 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Alles, 2006) <i>Diccionario de competencias.</i> • (Alles, 2006) <i>Selección por competencias.</i> • (Alles, 2008) <i>Dirección estratégica de Recursos Humanos.</i> • (Rubió, 2014). <i>Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.</i> <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Fundación Adecco, 2016) Empleo para todas

TEMA	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ● Competencias e inteligencia emocional. ● Cómo utilizar los diccionarios de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. ● Aplicación de índices de control de gestión en un proceso de selección. 	<p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable)</p> <p>El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos). <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos)</p> <p>Con base en las lecturas y videos de la lección responda a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un profesional de su campo? defina mínimo 4 y máximo 6. Argumente su respuesta.</p> <p>Fuente recomendada: https://inspira.un.org/</p>
<p>LECCIÓN 3</p> <p>1er paso: Atraer</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diferencias entre reclutamiento y selección. ● Atracción, selección en incorporación de los mejores candidatos. ● Inicio de una selección. Definición del perfil. Planificación de una selección. ● Relación entre comportamiento y competencias. ● Pasos para un proceso de selección. ● Entrevista de selección – Método de entrevista por incidentes críticos. ● <i>Assessment Center Method - ACM</i> 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (Alles, 2008) <i>Dirección estratégica de Recursos Humanos.</i> ● (Alles, 2006) <i>Selección por competencias.</i> ● (Rubió, 2014). <i>Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.</i> <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (La República, 2016) Hablamos con tres reclutadores de empresas enlistadas en GreatPlaceToWork ● (World Economic Forum, 2017) 4 reglas de Google para contratar a los mejores <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable)</p> <p>El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos).

TEMA	ACTIVIDADES
	<p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos) Con base en las lecturas y videos de la lección responda a las preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento más frecuentes en su país? 2. ¿Cuáles son las competencias básicas más solicitadas para los cargos relacionados con administradores de empresas? 3. Publique 2 anuncios de ofertas de empleo para administradores de empresas y compárelos: ¿Que le hace falta a un anuncio y/o que sobra al otro, que no deberían decir? 4. comente las respuestas de sus compañeros. <p>Actividad recomendada (No calificable):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Busque en <i>Youtube, LinkedIn, Google</i>, consejos para realizar una hoja de vida y regístrela en <i>LinkedIn</i> y con su perfil realice la prueba www.pymetrics.com. <p>Regístrese como voluntario individual en la ONU https://www.onlinevolunteering.org/en/sign-up#How-does-it-work? Y aplique a ofertas que sean de su interés.</p>
<p>LECCIÓN 4 2° paso: Desarrollar - Gestión del conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inducción. ● Capacitación, desarrollo, formación. ● Métodos para el desarrollo de competencias. ● Desarrollo de carreras. ● Administración del desempeño de los empleados. 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (Alles, 2008) <i>Dirección estratégica de Recursos Humanos.</i> ● (Rubió, 2014). <i>Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.</i> <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (TEDx Talks, 2015) Eres más inteligente que la empresa para la que trabajas ● (TEDx Talks, 2016) La ilusión del conocimiento <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable) El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos). <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión</p>

TEMA	ACTIVIDADES
	<p>propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Participación en sesión en vivo (Todos) Participación en <i>Assessment Center Method – ACM</i> Ejercicio (Juego de roles)</p>
<p>LECCIÓN 5 3er paso: Retener- Organizaciones saludables</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Emociones positivas y bienestar laboral. ● Salud mental en el trabajo. ● Equilibrio entre trabajo y vida privada. ● El acoso moral en la empresa. ● Consejos prácticos para abordar el acoso moral en la empresa. 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (Rubió, 2014). <i>Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.</i> ● (Hirigoyen, 1999) <i>El acoso Moral.</i> ● Artículo: Emociones positivas y bienestar laboral. <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presentación explicativa de la lección y objetivos ● (TEDx Talks, 2010) La felicidad en el trabajo ● (Great Place to Work, 2012) Que es el clima laboral y como se lo estudia ● (Reitman, 2009) Perseguir tus sueños (Fragmento de la película Amor sin escalas) <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable) El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos). <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos) Observe la película Mi piace lavorare (2004). Suponga que usted fue contratado por esa empresa para desempeñarse en el departamento de Bienestar Organizacional y deberá preparar una lista de recomendaciones y un plan de bienestar que permitan motivar al personal que ha superado la fusión. El reto consiste en ser creativo y presentar alternativas innovadoras y de bajo costo para la organización.</p>
<p>LECCIÓN 6 Gestión de la diversidad cultural</p>	<p>LECTURAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (García-Morato, 2012) <i>Gestión de la diversidad cultural en las empresas.</i>

TEMA	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Qué fue, qué es y qué será. • Beneficios de la diversidad cultural. • Gestión de la diversidad cultural en 3D: Lo visible, lo invisible, trabajo diferente. • Práctica de la diversidad cultural. • Selección internacional y global. 	<ul style="list-style-type: none"> • (Rubió, 2014). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación explicativa de la lección y objetivos • (Reitman, 2009) Cómo despedir a una persona (Fragmento de la película Amor sin escalas) • (TEDx Talks, 2016) El mayor recurso de Latinoamérica es el talento humano • (TEDx Talks, 2015) Buscadores de talento <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable)</p> <p>El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos). 2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos). 3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos). <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos)</p> <p>Elija uno de los casos descritos en DIVEM para socializar frente a sus compañeros. Explique porqué son buenos casos de gestión de la diversidad y describa los componentes de diversidad encontrados en dicho caso.</p>
<p>LECCIÓN 7 Comunicación organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición • El liderazgo inclusivo. • Etiqueta para la comunicación oral y escrita. • Negociación y resolución de conflictos. • Comunicación y ética durante un proceso de selección. 	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Fisher, Ury, & Patton, 1981) ¡Si de acuerdo! como negociar sin ceder. • (Rubió, 2014). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. <p>VIDEOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación explicativa de la lección • (TEDx Talks, 2017) Comunicación efectiva <p>EXPOSICIÓN EN VIVO (Calificable)</p> <p>El grupo responsable realizará una exposición a manera de taller sobre el temario de la lección, en la cual, deberá desarrollar las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una actividad de reflexión inicial o rompehielo (máximo 5 minutos).

TEMA	ACTIVIDADES
	<p>2. Una exposición teórica, puede incluir pequeños videoclips, diapositivas con poco texto e imágenes ilustrativas alusivas al tema (máximo 20 minutos).</p> <p>3. Una actividad práctica. Ejemplo: dinámica de grupo, concurso, juego de roles, caso de estudio, crucigrama, etc. En el que los asistentes sean los protagonistas y demuestren que han comprendido la exposición teórica previamente observada. (máximo 20 minutos).</p> <p>** El resto de la sesión será utilizado por la docente para realizar el quiz de la sesión a los asistentes, desarrollar el tema de discusión propuesto, evaluar a los expositores y resolver otras inquietudes sobre la lección.</p> <p>Tema de discusión (todos) Exponga una situación de comunicación organizacional de la vida real a la luz de la teoría propuesta y en la sesión en vivo realice su exposición en un tiempo máximo de 10 minutos.</p>
Examen final	Únicamente para los estudiantes que no participaron en las sesiones en vivo de las exposiciones de los compañeros.

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

Alles, M. (2006). *Diccionario de competencias*. Barcelona: Granica.

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Barcelona: Granica.

Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.

AMEDIRHmx. (14 de noviembre de 2011). *Jhon Farrel: Innovación de recursos humanos como una ventaja competitiva*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=gsvjMa1B7f0>

Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1981). *¡Si de acuerdo! como negociar sin ceder*. Barcelona: Norma.

Fundación Adecco. (7 de marzo de 2016). *Empleo para todas: No le pongas género, ponle talento*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=Ptx6oES0jA>

García-Morato, M. (2012). *Gestión de la diversidad cultural en las empresas*. Barcelona: Fundación Berterlsmann.

Great Place to Work. (12 de diciembre de 2012). *Que es el clima laboral y como se lo estudia*. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=7gSkwr8QozA>

Great Place To Work. (28 de noviembre de 2013). *El capital humano*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=wqiXEF-gPIg>

Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral*. Buenos Aires: Paidós.

La República. (8 de abril de 2016). *Hablamos con tres reclutadores de empresas enlistadas en Great Place to Work*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de https://www.youtube.com/watch?v=jLyEW_HpIRQ

LinkedIn Talent Solutions. (23 de octubre de 2014). *The best recruiter at Google: Talent connect San Francisco 2014*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=hvebAGerh88&t=662s>

Reitman, J. (Dirección). (2009). *Amor sin escalas* [Película].

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.

Rubió Sánchez, T. (2014). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro

TEDx Talks. (15 de diciembre de 2010). *Santiago Vazquez: La felicidad en el trabajo*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=HPHqZ9JBOIU&t=10s>

TEDx Talks. (27 de enero de 2015). *Alfredo Chumbita: Buscadores de talentos*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=t0qNRa8m8ME&t=3s>

TEDx Talks. (13 de agosto de 2015). *Javier Martinez: Eres más inteligente que la empresa para la que trabajas*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=rNwnEwlsNSA&t=324s>

TEDx Talks. (5 de mayo de 2016). *Andrés Barreto: El mayo recurso de latinoamérica es el talento humano*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=TMnguy3-HQY>

TEDx Talks. (16 de abril de 2016). *Luis Losinno: La ilusión del conocimiento*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de https://www.youtube.com/watch?v=0L_2IAh9sVE&t=292s

TEDx Talks. (30 de enero de 2017). *Marisela Gastelú Userralde: Comunicación efectiva*. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=uwXUJ0quTlg&t=12s>

CIBERGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana – *Federación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP Nacional / Investigación Nacional de Salarios*. (s. f.). ACRIP. <https://www.acripnacional.org/>

Gestión Humana. (s. f.). *Gestión humana*. <http://www.gestionhumana.com/>

Hofstede, G. (s. f.). *Culture. Geert Hofstede*. <https://geerthofstede.com/>

SHRM - The Voice of All Things Work. (s. f.). *SHRM*. <https://www.shrm.org/>

Talent Matching Platform – pymetrics. (s. f.). *Pymetrics*. <https://www.pymetrics.ai/>

UNESCO. (2001, 2 noviembre). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.