


### ASIGNATURA DE CULTURA CORPORATIVA

<b>1. Competencias</b>	Dirigir y gestionar el capital humano a través de estrategias de desarrollo organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales, conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Octavo
<b>3. Horas Teóricas</b>	28
<b>4. Horas Prácticas</b>	62
<b>5. Horas Totales</b>	90
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	6
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	El alumno formulará planes de desarrollo de identidad organizacional considerando modelos de clima, cultura y marketing interno para contribuir en la productividad de la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
<b>I. Gestión de Clima en la organización</b>	10	25	35
<b>II. Gestión de cultura organizacional</b>	10	25	35
<b>III. Marketing interno</b>	8	12	20
<b>Totales</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>90</b>


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>Gestión de clima en la organización</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	25
<b>4. Horas Totales</b>	35
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno formulará planes de mejora de clima organizacional para fortalecer el ambiente laboral.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Implementación de planes de clima organizacional	<p>Reconocer las variables y etapas del diagnóstico del clima organizacional.</p> <p>Reconocer la estructura del plan de clima organizacional.</p> <p>Describir el proceso de implementación de planes de clima organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación</li> <li>- Sensibilización del personal</li> <li>- Aplicación de instrumentos de evaluación</li> <li>- Recolección de información</li> <li>- Análisis e interpretación de resultados</li> <li>- Reporte de resultados</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Plan de acción</li> </ul>	<p>Realizar diagnósticos de clima laboral en las empresas.</p> <p>Diseñar planes de clima organizacional.</p> <p>Evaluar resultados de la implementación de planes de mejora de clima organizacional.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelo de mejora del clima organizacional	<p>Explicar los conceptos de ergonomía, cuerpo humano, antropología física y antropometría.</p> <p>Identificar las aplicaciones de la ergonomía.</p> <p>Identificar los factores del micro y macro entorno de la ergonomía.</p> <p>Definir el impacto de la ergonomía en el bienestar del capital humano.</p> <p>Describir el modelo integrado de modificación de clima organizacional de Luc Brunet y sus etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de los cambios</li> <li>- Aplicación de cambios, mejoras y ajustes en procesos y estructura organizacional.</li> <li>- Aprender los cambios</li> <li>- Evaluación de cambios en función a objetivos</li> <li>- Formalización e integración de los cambios</li> </ul>	Proponer planes de mejora del clima organizacional.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de clima organizacional para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portada</li> <li>- Índice</li> <li>- Introducción</li> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Plan de clima organizacional</li> <li>- Proceso de implementación</li> <li>- Plan de mejora del clima organizacional</li> <li>- Evidencias</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar el proceso de implementación de planes de clima organizacional.</li> <li>2. Comprender los conceptos de ergonomía, cuerpo humano, antropología física y antropometría.</li> <li>3. Identificar las aplicaciones de la ergonomía, los factores del micro y macroentorno y su impacto en el bienestar del capital humano.</li> <li>4. Comprender el modelo integrado de modificación de clima organizacional de Luc Brunet y sus etapas.</li> </ol>	<p>Proyecto Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Gestión de cultura organizacional</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	25
<b>4. Horas Totales</b>	35
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará planes de cultura organizacional para generar identidad corporativa.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Elementos de la cultura organizacional	<p>Describir los elementos de la cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subculturas en las organizaciones</li> <li>- Identidad profesional o laboral</li> <li>- Compromiso laboral y lealtad</li> </ul> <p>Reconocer la estructura del diagnóstico de la cultura organizacional.</p> <p>Reconocer las técnicas del proceso de cambio cultural.</p> <p>Describir el cambio de cultura de la organización.</p> <p>Explicar la relación de la cultura con los significados compartidos.</p>	<p>Determinar las subculturas en la cultura organizacional, los elementos de identidad y compromiso laboral.</p> <p>Realizar diagnósticos de cultura organizacional.</p> <p>Seleccionar las técnicas del proceso de cambio cultural.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Empático</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	Describir el concepto y aplicación de estrategias de modificación de cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neuromanagement</li> <li>- Memética y memeplexes</li> <li>- Impression management</li> </ul>	Implementar estrategias de cambio de cultura organizacional.	
Plan de cultura organizacional	Describir la estructura y elementos del plan de cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear el equipo de proyecto</li> <li>- Definir objetivos</li> <li>- Analizar cultura actual</li> <li>- Definir cultura deseada</li> <li>- Identificar el gap entre la cultura actual y la deseada</li> <li>- Diseñar el plan de acción para reducir el gap</li> <li>- Implementar el plan de cultura organizacional y gestión del cambio</li> <li>- Dar seguimiento al plan</li> </ul>	Diseñar planes de cultura organizacional.	Analítico Disciplinado Creativo Proactivo Innovador Líder Organizado Ético Actitud holística Capacidad de planeación Capacidad para tomar decisiones Empático

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de cultura organizacional para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portada</li> <li>- Índice</li> <li>- Introducción</li> <li>- Análisis de los elementos de la cultura</li> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Técnicas para proceso de cambio seleccionadas y su justificación</li> <li>- Diseño de estrategias de cambio</li> <li>- Plan de cultura organizacional</li> <li>- Evidencias</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los elementos de la cultura organizacional.</li> <li>2. Identificar el cambio de cultura de la organización.</li> <li>3. Comprender la relación de la cultura con los significados compartidos.</li> <li>4. Analizar el concepto y aplicación de las estrategias de modificación de cultura.</li> <li>5. Identificar la estructura y elementos del plan de cultura organizacional.</li> </ol>	<p>Proyecto Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	




# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>III. Marketing interno</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	8
<b>3. Horas Prácticas</b>	12
<b>4. Horas Totales</b>	20
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará planes de marketing interno para contribuir a la fidelización del sentido de pertenencia de los empleados.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelos de marketing interno	<p>Describir el concepto de marketing interno, sus fases, disciplinas y principios.</p> <p>Identificar la relación del marketing interno con la gestión de capital humano.</p> <p>Identificar los modelos de marketing interno y sus etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leonard Berry</li> <li>- Christian Grönroos</li> <li>- Rafiq y Ahmed</li> <li>- Lings</li> </ul>	<p>Seleccionar modelos de marketing interno considerando las necesidades de la organización.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Plan de marketing interno	<p>Identificar el concepto e importancia del plan de marketing interno.</p> <p>Describir las etapas del plan de marketing interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis del entorno</li> <li>- Estudio del mercado interno</li> <li>- Proceso de adaptación de los recursos y sistemas</li> <li>- Control y evaluación del plan</li> </ul>	Diseñar planes de marketing interno.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Sentido de planificación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Empático</p> <p>Motivador</p> <p>Persuasivo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de marketing interno para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Portada</li><li>- Índice</li><li>- Introducción</li><li>- Modelo de marketing interno y su justificación</li><li>- Propuesta de plan de marketing</li><li>- Conclusiones</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprender el concepto de marketing interno, sus fases, disciplinas y principios.</li><li>2. Analizar la relación del marketing interno con la gestión de capital humano.</li><li>3. Identificar los modelos de marketing interno y sus etapas.</li><li>4. Comprender el concepto e importancia del plan de marketing interno.</li><li>5. Identificar etapas del plan de marketing interno.</li></ol>	<p>Proyecto Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


# CULTURA CORPORATIVA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

### ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	


## CULTURA CORPORATIVA

### CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Diagnosticar el comportamiento del personal considerando sus características, y mediante el análisis de la brecha etaria, las teorías de sociología del trabajo y evaluaciones psicométricas para el diseño de programas de desarrollo humano.</p>	<p>Elabora un diagnóstico del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de la metodología empleada</li> <li>- Perfil del puesto</li> <li>- Perfil del colaborador</li> <li>- Análisis de brecha etaria</li> <li>- Análisis de la red sociológica organizacional</li> <li>- Resultado e interpretación de pruebas psicométricas</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>
<p>Evaluar programas de desarrollo de personal mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional y técnicas de coaching, para el fortalecimiento del talento humano.</p>	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales</li> <li>- Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional</li> <li>- programa:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Objetivo</li> <li>b) Justificación</li> <li>c) Alcance</li> <li>d) Metas</li> <li>e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching motivacional)</li> <li>f) Recursos</li> <li>g) Diagrama de Gantt</li> </ul> </li> <li>- Diseño de herramientas de evaluación</li> <li>- Evidencias de implementación de programas</li> <li>- Interpretación de resultados</li> <li>- Propuestas de mejora</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Planear la impartición de cursos de capacitación con base en teorías pedagógicas, técnicas de enseñanza, el diseño de material, recursos y estándares de competencia laboral aplicables para alcanzar sus objetivos.</p>	<p>Elabora un expediente de la preparación de cursos de capacitación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logística para la organización del curso <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación de la sesión del curso</li> <li>- Instrumento de evaluación diagnóstica</li> <li>- Listas de verificación del equipo y materiales requeridos.</li> </ul> </li> <li>- Carta descriptiva del curso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre del curso.</li> <li>- Fecha de impartición.</li> <li>- Duración del curso.</li> <li>- Nombre del instructor</li> <li>- Número de participantes.</li> <li>- Perfil del participante.</li> <li>- Lugar del curso y sus características.</li> <li>- Objetivo general.</li> <li>- Objetivos particulares por tema</li> <li>- Temas</li> <li>- Descripción de actividades de enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Estrategias de evaluación de aprendizaje.</li> <li>- Requerimiento de mobiliario, material y equipo.</li> <li>- Materiales didácticos.</li> <li>- Tiempo programado en cada actividad</li> </ul> </li> <li>- Guía de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivo</li> <li>- Perfil del participante.</li> <li>- Perfil del instructor.</li> <li>- Contenido</li> <li>- Técnicas y recursos didácticos.</li> <li>- Instrumentos de evaluación</li> </ul> </li> <li>- Manuales del instructor y participante</li> </ul>


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Implementar cursos de capacitación utilizando técnicas de instrucción, de manejo de grupo, habilidades de comunicación y estándares de competencia laboral para fortalecer el desempeño de los colaboradores.</p>	<p>Entrega un expediente de la implementación de cursos de capacitación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lista de verificación de los recursos planeados</li> <li>- Lista de asistencia de los participantes</li> <li>- Plan de sesión: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuadre</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Cierre</li> </ul> </li> <li>- Reporte de ajustes pertinentes al desarrollo del curso</li> <li>- Evidencias de la impartición del curso</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	




Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Desarrollar procesos de auditoría interna de los sistemas de calidad considerando las normas aplicables, el plan de implementación y análisis de los resultados de los indicadores para detectar desviaciones y proponer acciones de mejora en la organización.</p>	<p>Elabora un informe del desarrollo de auditorías internas que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales</li> <li>- Planificación de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calendario de auditorías</li> <li>- Áreas auditadas</li> <li>- Procesos auditados</li> <li>- Asignación de auditores</li> </ul> </li> <li>- Desarrollo de la auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lista de verificación</li> <li>- Formatos</li> </ul> </li> <li>- Cierre de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reporte final</li> <li>- Recomendaciones</li> </ul> </li> <li>- Seguimiento de auditoría</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# CULTURA CORPORATIVA

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Robbins	2017	<i>Comportamiento Organizacional</i>	México	México	Pearson Educación
Pérez, Ricardo	2016	<i>Cómo Mejorar el Clima Laboral</i>	México	México	Edición Kindle
Méndez, Carlos	2018	<i>Cultura Y Clima: Fundamentos para el Cambio en la Organización</i>	México	México	Editorial Alfaomega
Tortosa Edo, Vicente	2014	<i>Marketing Interno</i>	Madrid	España	Pirámide
Hellriegel	2017	<i>Administración, un Enfoque Basado en Competencias</i>	México	México	Pearson Educación
Herreros, Carlos	2012	#Neuro/Management	Madrid	España	Lid

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	