

# INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

## HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1. Nombre de la asignatura</b>	Dirección de capital humano I.
<b>2. Competencias</b>	Apoyar el desarrollo empresarial mediante la optimización del capital financiero y humano para la consolidación de la organización
<b>3. Cuatrimestre</b>	Segundo
<b>4. Horas Prácticas</b>	54
<b>5. Horas Teóricas</b>	36
<b>6. Horas Totales</b>	90
<b>7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	6
<b>8. Objetivo de la Asignatura</b>	El alumno gestionará el capital humano para contar con el talento requerido en una organización.

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
<b>I. Planeación de capital humano</b>	8	7	15
<b>II. Integración de capital humano</b>	15	9	24
<b>III. Negociación de contratos laborales</b>	9	6	15
<b>IV. Evaluación al desempeño</b>	12	8	20
<b>V. Compensaciones y beneficios</b>	10	6	16
<b>Totales</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>90</b>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1. Unidad Temática</b>	I. Planeación de capital humano
<b>2. Horas Prácticas</b>	8
<b>3. Horas Teóricas</b>	7
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo</b>	El alumno propondrá soluciones para solventar situaciones de exceso o carencia de personal en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Demanda del capital humano en la organización	Identificar los factores internos y externos que intervienen en la demanda del capital humano	Determinar la demanda de capital humano de la organización	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Oferta del capital humano en la organización	Identificar las herramientas de proyección: Auditoría de capital humano, Inventario de capital humano, promociones y tablas de reemplazo.  Identificar los factores de la oferta externa del capital humano (análisis de mercado laboral y aspectos demográficos y sociales).	Proyectar las necesidades de capital humano de la organización, mediante la aplicación de las herramientas seleccionadas.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

## DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

<b>Proceso de evaluación</b>		
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<b>Secuencia de aprendizaje</b>	<b>Instrumentos y tipos de reactivos</b>
<p>A partir de un caso, presentará un reporte de evidencias que incluya:</p> <p>a) Factores externos.</p> <p>b) Factores internos.</p> <p>c) Herramienta utilizada para la detección de necesidades de capital humano.</p> <p>d) Requisitos del puesto a cubrir en la organización.</p> <p>e) Proyección de las necesidades de capital humano en la organización.</p>	<p>1.- Identificar los factores internos y externos que inciden en la oferta y demanda del capital humano.</p> <p>2.- Comprender las diferentes herramientas de proyección de necesidades de capital humano (Tablas de reemplazo, auditoría interna, inventario de capital humano).</p> <p>3.- Analizar las necesidades de capital humano de la organización.</p>	<p>Proyecto</p> <p>Lista de cotejo</p>

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Trabajo de investigación Discusión en grupos	Impresos Aula Cañón Laboratorio Internet

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1. Unidad Temática</b>	II. Integración de capital humano
<b>2. Horas Prácticas</b>	15
<b>3. Horas Teóricas</b>	9
<b>4. Horas Totales</b>	24
<b>5. Objetivo</b>	El alumno diseñará un proceso de integración para cubrir las necesidades de capital humano de la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Reclutamiento	Identificar los elementos que integran el proceso de reclutamiento: Perfil de puestos Fuentes y medios Pre selección	Seleccionar los métodos internos, externos; y canales de búsqueda del capital humano con base en las necesidades de la organización.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Selección	Identificar los pasos del proceso de selección de capital humano: Entrevistas Evaluaciones del candidato.	Formular un proceso de selección de capital humano acorde a las necesidades de la organización.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Contratación	Identificar los elementos y tipos de contrato.  Identificar las políticas de contratación de las organizaciones.	Formular políticas de contratación para la organización.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Inducción	Identificar los elementos que contiene un programa de inducción	Elaborar un programa de inducción del capital humano con base en las necesidades de la organización.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

<b>Proceso de evaluación</b>		
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<b>Secuencia de aprendizaje</b>	<b>Instrumentos y tipos de reactivos</b>
<p>A partir de un caso, realizará una investigación para integrar un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Análisis del costo beneficio de las diferentes fuentes de reclutamiento</li> <li>b) Solicitud de empleo y/o currículum vitae</li> <li>c) Pruebas de habilidades psicométricas, inteligencia y adaptabilidad.</li> <li>d) Guía de entrevista de selección</li> <li>e) Guía de verificación de datos y referencias</li> <li>f) Criterios a considerar en el examen médico</li> <li>g) Guía de la entrevista con jefe directo</li> <li>h) Calificación final del candidato</li> <li>i) Dictamen</li> <li>j) Formato de contrato laboral</li> <li>k) Propuesta de cinco políticas de contratación</li> <li>l) Programa de inducción que contenga: Historia de la organización, Estructura organizacional Nombre y funciones de los principales ejecutivos, Recorrido de las Instalaciones, Normas de seguridad, Normas y políticas de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Identificar los requisitos del puesto a cubrir.</li> <li>2.- Comprender el procedimiento para el proceso de reclutamiento y selección de personal.</li> <li>3.- Analizar elementos de la contratación.</li> <li>4.- Integrar un programa de inducción</li> </ul>	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Equipos colaborativos Juego de roles	Impresos Aula Cañón Laboratorio Internet

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009



# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1.Unidad Temática</b>	III. Negociación de contratos laborales
<b>2.Horas Prácticas</b>	9
<b>3.Horas Teóricas</b>	6
<b>4.Horas Totales</b>	15
<b>5.Objetivo</b>	El alumno evaluará, con base en la estructura definida por la Ley Federal del Trabajo, los contratos para cuantificar su impacto en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tácticas de negociación de contratos laborales	Identificar estilos y las tácticas del negociador: Ganar a ganar Desarrollo De presión	Caracterizar los estilos de negociadores	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Evaluación y valuación del Pliego petitorio	Identificar los conceptos de planeación, desarrollo y cierre de una negociación; evaluar y valorar pliegos petitorios.	Determinar el impacto y costo de pliegos petitorios para una negociación.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo	Identificar los criterios que conforman, con base a la Ley Federal de Trabajo, un Contrato Colectivo de Trabajo y un Reglamento Interior del Trabajo.	Distinguir los criterios que conforman un Contrato Colectivo de Trabajo y un Reglamento Interior del Trabajo.	Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

<b>Proceso de evaluación</b>		
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<b>Secuencia de aprendizaje</b>	<b>Instrumentos y tipos de reactivos</b>
<p>A partir de un caso, elaborará un informe que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pliego Petitorio.</li> <li>- Reglamento interior de trabajo.</li> <li>- Contrato Colectivo de Trabajo.</li> <li>- Determinación de la Evaluación y valuación.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Comprender las tácticas de negociación para los contratos laborales.</li> <li>2.- Analizar los elementos de un pliego petitorio, de un CCT y un RIT y su aplicación para la negociación.</li> <li>3.- Organizar una negociación de un CCT</li> </ol>	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Análisis de casos Rol play	Cañón Impresos Computadora Pintarron

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1.Unidad Temática</b>	IV. Evaluación al desempeño
<b>2.Horas Prácticas</b>	12
<b>3.Horas Teóricas</b>	8
<b>4.Horas Totales</b>	20
<b>5.Objetivo</b>	El alumno evaluará el desempeño del capital humano a través de los métodos de evaluación comúnmente utilizados para la toma de decisiones.

<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Elementos de un sistema de evaluación y su importancia	Reconocer los elementos a considerar en un sistema de evaluación al desempeño.  Identificar el costo-beneficio de la evaluación del desempeño en una organización.	Justificar la importancia del sistema de evaluación al desempeño en la organización.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

## DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso práctico, elaborará un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos de la Evaluación</li> <li>-. Método para la evaluación del desempeño</li> <li>-Instrumento de evaluación al desempeño de tres puestos diferentes</li> <li>-. Resultados de la Evaluación</li> <li>-Retroalimentación al trabajador.</li> <li>-. Impacto de la evaluación</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Comprender los elementos que debe contener un sistema de evaluación al desempeño.</li> <li>2.-Analizar las ventajas y desventajas de los diferentes métodos de evaluación al desempeño.</li> <li>3.- Analiza el método de evaluación al desempeño con base en las características de la organización.</li> <li>4.- Analizar los resultados de la evaluación al desempeño del capital humano.</li> </ol>	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Trabajo de investigación Equipos colaborativos Estudio de casos	Cañón Impresos Computadora Pintarron

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## UNIDADES TEMÁTICAS

<b>1.Unidad Temática</b>	V.- Compensaciones y beneficios
<b>2.Horas Prácticas</b>	10
<b>3.Horas Teóricas</b>	6
<b>4.Horas Totales</b>	16
<b>5.Objetivo</b>	El alumno elaborará un programa de compensaciones y beneficios para impulsar la productividad de la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Objetivos e importancia de un programa de compensaciones y beneficios en una organización	Identificar la importancia de contar con un programa de compensaciones y beneficios en una organización		Discreción Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Tipos de compensaciones y beneficios	Identificar las compensaciones y beneficios a otorgar al capital humano de la organización	Proponer el programa de compensaciones y beneficios de la organización determinando su costo-beneficio.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Capacidad de síntesis Tolerante Empático Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

## DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

<b>Proceso de evaluación</b>		
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<b>Secuencia de aprendizaje</b>	<b>Instrumentos y tipos de reactivos</b>
<p>A partir de un caso práctico, elaborará un informe que integre un programa de compensaciones y beneficios que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Justificación</li> <li>b) Objetivos</li> <li>c) Acciones</li> <li>d) Cronograma</li> <li>e) Presupuesto</li> <li>f) Resultados esperados</li> </ul>	<p>1.- comprender el concepto, importancia y tipos de compensaciones y beneficios.</p> <p>2.- Relacionar los elementos que contiene un programa de compensaciones y beneficios.</p> <p>3.- Integrar los elementos de compensaciones y beneficios para elaborar un programa en la organización</p>	<p>Ensayo Lista de cotejo</p>

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009



# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Simulación Equipos colaborativos Estudio de casos	Cañón Impresos Computadora Pintarrón Impresos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

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

Capacidad	Criterios de Desempeño
Asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización para el óptimo desempeño de las funciones establecidas y e logro de sus objetivos	Elabora un informe que contenga: 1.Análisis de las necesidades de capital humano para la organización 2.Revisión de las condiciones del mercado laboral 3.Técnicas de reclutamiento y selección de personal más apropiadas para una organización 4.Programa de inducción dirigido al personal de nuevo ingreso o en proceso de rotación 5. Estrategias y líneas de acción para la optimización del capital humano.

**ELABORÓ:** COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

**APROBÓ:** C. G. U. T.

**REVISÓ:** COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:** SEPTIEMBRE 2009

# DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO I

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Título del Documento</b>	<b>Ciudad</b>	<b>País</b>	<b>Editorial</b>
Alles, M.	(2006)	<i>Dirección Estratégica De Recursos Humanos: Gestión Por Competencias</i>	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M.	(2006)	<i>Dirección Estratégica De Recursos Humanos: Gestión Por Competencias: Casos</i>	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Werther, W.	(2008)	<i>Administración de Recursos Humanos:</i>	Distrito Federal	México	Mcgraw-Hill Interamericana
Alles, M.	(2007)	<i>Comportamiento Organizacional</i>	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M.	(2005)	<i>5 Pasos Para Transformar Una Oficina De Personal En Un Área De Recursos Humanos</i>	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M.	2006	<i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Keeley, B.	2008	<i>Capital Humano</i>	Distrito Federal	México	Ediciones Castillo
Phillips, J.	2006	<i>Invertir en el Capital Humano</i>	Madrid	España	Ediciones Deusto

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009