


### ASIGNATURA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

<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>	Décimo
<b>3. Horas Teóricas</b>	90
<b>4. Horas Prácticas</b>	35
<b>5. Horas Totales</b>	55
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	6
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	El alumno diseñará programas de responsabilidad social, inclusión laboral, equidad de género y calidad de vida dentro de las organizaciones, a través del establecimiento de estrategias para contribuir al desarrollo del capital humano.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
<b>I. Responsabilidad social corporativa</b>	10	15	25
<b>II. Inclusión laboral</b>	10	15	25
<b>III. Equidad de género</b>	10	15	25
<b>IV. Calidad de vida en el trabajo</b>	5	10	15
<b>Totales</b>	<b>35</b>	<b>55</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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Responsabilidad social corporativa</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	15
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno, desarrollará procesos de certificación de empresa socialmente responsable (ERS) para contribuir al crecimiento del entorno.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Responsabilidad social y corporativa	<p>Definir el concepto, características y tipos de responsabilidad social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individual</li> <li>- Social empresarial: Corporativa</li> <li>- Social pública y gubernamental.</li> </ul> <p>Describir los objetivos de la responsabilidad social corporativa.</p> <p>Explicar los principios de la responsabilidad social corporativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Respeto a la dignidad de la persona</li> <li>-Empleo digno</li> <li>-Solidaridad</li> <li>-Contribución al bien común</li> <li>-Vinculación con la comunidad</li> <li>-Justicia y equidad</li> <li>-Desarrollo social</li> </ul>		<p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Ético</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
<p>La responsabilidad social - corporativa en México y las instituciones nacionales e internacionales</p>	<p>Identificar los antecedentes que dieron origen a la responsabilidad social en México: -Política pública y planeación ambiental en México.</p> <p>Identificar las instituciones que promueven la responsabilidad social en México, su estructura, funciones y lineamientos: -Alianza por la responsabilidad social empresarial por México (ALIARSE) -Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) -Unión Social de Empresarios de México (USEM) -Organismos gubernamentales que vigilan el cumplimiento de normas ambientales.</p> <p>Identificar las instituciones internacionales que promueven la responsabilidad social, su estructura, funciones y lineamientos: -OIT (Organización Internacional del Trabajo) -Great Place to Work -ISO 26000 Social Responsibility -Organización de las Naciones Unidas.</p>	<p>Seleccionar organismos acreditadores de responsabilidad social aplicables.</p>	<p>Analítico Responsable Objetivo Proactivo Ético</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
Empresas socialmente responsables	<p>Definir el concepto y características de empresa socialmente responsable.</p> <p>Explicar las fases del proceso de obtención del distintivo de empresa socialmente responsable (ESR)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Integración de evidencias</li> <li>- Requisitos del proceso de inscripción</li> <li>- Evaluación</li> </ul> <p>Describir los beneficios de empresas socialmente responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción del cliente y empresario</li> <li>- Mayor influencia de la empresa en la sociedad y en los líderes de opinión</li> <li>- Diferenciación de la marca</li> <li>- Atracción de inversores</li> <li>- Reducción de costos</li> <li>- Cuidado del Impacto al medio ambiente</li> <li>- Gestión de capital humano (Laborales)</li> <li>- Atención a derechos humanos.</li> </ul>	Desarrollar procesos de certificación como empresa socialmente responsable (ESR).	Analítico Responsable Objetivo Observador Ético

<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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de una empresa socialmente responsable, elabora un reporte de responsabilidad social corporativa que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portada</li> <li>- Introducción</li> <li>- Desarrollo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generalidades de la empresa</li> <li>- Objetivo de la responsabilidad social</li> <li>- Beneficios de la responsabilidad social para la empresa</li> <li>- Organismo certificador sugerido para la obtención del distintivo ESR y su justificación</li> <li>- Integración de evidencias requeridas por el organismo certificador</li> <li>- Conclusiones y recomendaciones</li> </ul> </li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos generales de responsabilidad social, objetivos y principios.</li> <li>2. Identificar los antecedentes de la responsabilidad social.</li> <li>3. Identificar las instituciones nacionales e internacionales que promueven la responsabilidad social, su estructura, funciones y lineamientos.</li> <li>4. Analizar concepto y proceso de certificación de una empresa socialmente responsable.</li> <li>5. Comprender los beneficios de una empresa socialmente responsable.</li> </ol>	<p>Estudio de casos</p> <p>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	


# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación. Equipos colaborativos. Discusión en grupo.	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Revistas Especializadas Videos

### 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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Inclusión laboral</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	15
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno propondrá planes de inclusión para generar oportunidades laborales a grupos vulnerables en las organizaciones.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
La inclusión laboral y su marco jurídico	<p>Definir los conceptos e importancia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión</li> <li>- Inclusión laboral</li> <li>- Exclusión social</li> <li>- Grupos vulnerables</li> <li>- Discriminación laboral</li> </ul> <p>Identificar la normativa vigente relacionada con la inclusión laboral que comprenda:</p> <p>a) Normativa Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Política</li> <li>- Ley Federal para Prevenir la Discriminación</li> <li>- Ley Federal del Trabajo</li> <li>- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores</li> <li>- Ley General para la Inclusión para las Personas con Discapacidad</li> <li>- Ley del Impuesto sobre la Renta (Estímulos fiscales)</li> <li>- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</li> </ul>	Proponer reglas y políticas de inclusión laboral en la organización acordes a la normatividad nacional e internacional vigente.	Analítico Responsable Asertivo Objetivo Ético


<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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley del Seguro Social</li> <li>- NOM-010-SSA2-1993</li> </ul> Prevención y Control del VIH.  b) Normativa Internacional <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración Universal de los Derechos Humanos</li> <li>- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad</li> <li>- Convenio No. 142 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos.</li> </ul>		
Sujetos a la inclusión laboral en México	Describir a los grupos laboralmente vulnerables: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres jefas de familia</li> <li>- Personas adultas mayores</li> <li>- Personas con discapacidad</li> <li>- Jóvenes</li> <li>- Población Indígena</li> <li>- Personas en reclusión próximas a ser liberadas</li> <li>- Jornaleros agrícolas</li> <li>- Población Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTTI)</li> </ul> Explicar las características aplicables a los grupos vulnerables por su condición: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Raza</li> <li>- Sexo</li> <li>- Condición económica y social</li> <li>- Características físicas</li> <li>- Circunstancias culturales y políticas</li> <li>- Orientación sexual.</li> </ul>	Determinar las características de los grupos laboralmente vulnerables.	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Ético

<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 inclusión laboral	<p>Identificar los distintivos de las buenas prácticas de inclusión laboral y trabajo decente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa familiarmente responsable</li> <li>- Empresa incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"</li> <li>- Empresa agrícola libre de trabajo infantil</li> <li>- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (vigente).</li> </ul> <p>Definir el concepto e importancia del Plan de Inclusión laboral.</p> <p>Explicar los elementos que integran el plan de inclusión laboral, conforme a la normativa nacional e internacional vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración del Comité de Inclusión</li> <li>- Objetivos del plan de inclusión</li> <li>- Alcance del plan de inclusión</li> <li>- Presupuesta del plan de inclusión</li> <li>- Estrategias de: difusión, sensibilización y capacitación</li> <li>- Seguimiento y evaluación</li> </ul>	Formular planes de inclusión laboral.	<p>Analítico</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Proactivo</p> <p>Ético</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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, realiza una propuesta de plan de inclusión laboral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de grupos laboralmente vulnerables identificados</li> <li>- Lineamientos establecidos por la normativa nacional e internacional vigente</li> <li>- Propuesta de distintivo de buenas prácticas y su justificación</li> <li>- Integración del Comité de Inclusión</li> <li>- Objetivos del plan de inclusión</li> <li>- Alcance del plan de inclusión</li> <li>- Presupuesto del plan de inclusión</li> <li>- Estrategias de: difusión, sensibilización y capacitación</li> <li>- Seguimiento y evaluación</li> <li>- Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos relacionados con inclusión laboral y su normativa vigente.</li> <li>2. Analizar los grupos laboralmente vulnerables y sus características.</li> <li>3. Identificar los distintivos de las buenas prácticas de inclusión laboral y trabajo decente.</li> <li>4. Analizar el concepto, importancia y elementos que integran un plan de inclusión laboral, conforme a la normativa nacional e internacional vigente.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>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	


# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos Análisis de casos	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos: normativas Internet Equipo audiovisual

### 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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>III. Equidad de género</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	15
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará planes de equidad de género para la inclusión del personal en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Equidad de género, antecedentes y normatividad	<p>Definir el concepto, importancia y antecedentes de la equidad de género.</p> <p>Identificar las instancias reguladoras de la equidad de género, su estructura y funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de las Naciones Unidas</li> <li>- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).</li> </ul> <p>Identificar la normativa vigente en materia de equidad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</li> <li>- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres</li> <li>- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</li> <li>- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. (NMX-R-025-SCFI-2015)</li> <li>- Declaración Universal de los Derechos Humanos.</li> </ul>	Proponer reglas y políticas de equidad de género en la organización acordes a la normativa vigente.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Objetivo</p> <p>Ético</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
Programa de equidad de género laboral	<p>Definir el concepto y objetivos del plan de equidad de género laboral.</p> <p>Identificar los requisitos de certificación en equidad de género acorde a la NMX-R-025-SCFI-2015.</p> <p>Describir los elementos que componen el plan de equidad de género en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Compromiso de la organización</li> <li>- Creación del equipo de trabajo</li> <li>- Diagnóstico (recopilación y análisis de información)</li> <li>-Elaboración y presentación de las propuestas</li> <li>-Implantación, seguimiento y evaluación</li> </ul>	<p>Determinar los requisitos de certificación en equidad de género.</p> <p>Formular planes de equidad de género en la organización.</p>	<p>Analítico</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p> <p>Empático</p> <p>Objetivo</p> <p>Ético</p> <p>Trabajo en equipo</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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, realiza una propuesta de un plan de equidad laboral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portada</li> <li>- Introducción</li> <li>- Normativa aplicable</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Compromiso de la organización</li> <li>- Propuesta del equipo de trabajo</li> <li>- Diagnóstico (recopilación y análisis de información)</li> <li>- Elaboración y presentación de las propuestas</li> <li>- Implantación, seguimiento y evaluación</li> <li>- Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el concepto, importancia y antecedentes de equidad de género.</li> <li>2. Identificar la normativa vigente en materia de equidad de género.</li> <li>3. Comprender el concepto y objetivos de plan de equidad de género laboral.</li> <li>4. Distinguir los requisitos de certificación en equidad de género acorde a la NMX-R-025-SCFI-2015.</li> <li>5. Analizar los elementos que componen un plan de equidad de género en la organización.</li> </ol>	<p>Aprendizaje basado en proyectos</p> <p>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	


# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Equipos colaborativos Aprendizaje basado en proyectos	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Videos

### 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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## UNIDADES DE APRENDIZAJE


<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>IV. Calidad de vida en el trabajo</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	5
<b>3. Horas Prácticas</b>	10
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará programas de calidad de vida para contribuir al bienestar del capital humano en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Calidad de vida en el trabajo y sus factores de gestión	<p>Definir el concepto e importancia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad</li> <li>- Calidad de vida</li> <li>- Calidad de vida en el trabajo</li> </ul> <p>Explicar los factores de gestión de la calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Salud</li> <li>- Moral</li> <li>- Remuneración</li> <li>- Participación</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Imagen corporativa</li> <li>- Relación jefe - subordinado</li> <li>- Organización en el trabajo.</li> </ul>	Determinar los factores aplicables en la gestión de la calidad de vida en el trabajo.	<p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Proactivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Empático</p> <p>Habilidades para la comunicación</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
Programa de calidad de vida en el trabajo y sus beneficios	<p>Explicar los beneficios que genera el programa de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Menor rotación en el empleo</li> <li>- Menor tasa de ausentismo</li> <li>- Mayor satisfacción en el trabajo.</li> </ul> <p>Describir los criterios establecidos en proyectos de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suficiencia en las retribuciones</li> <li>- Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo</li> <li>- Oportunidades inmediatas para desarrollar las capacidades humanas</li> <li>- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad</li> <li>- Integración social en el trabajo de la organización</li> <li>- Balancear entre trabajo y vida personal</li> </ul> <p>Describir la estructura del programa de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Objetivos (corto, mediano y largo plazo)</li> <li>- Alcance</li> <li>- Actividades</li> <li>- Responsables y participantes</li> <li>- Seguimiento y control</li> </ul>	<p>Determinar los criterios aplicables en proyectos de calidad de vida en el trabajo.</p> <p>Diseñar programas de calidad de vida en el trabajo para la organización.</p>	<p>Disciplinado  Responsible  Proactivo  Objetivo  Empático  Habilidades para la comunicación</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	

# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, elabora una propuesta de un programa de calidad de vida en el trabajo, que contenga:</p> <p>A) - Análisis de factores de gestión de la calidad de vida en el trabajo - Análisis de criterios establecidos en proyectos de calidad de vida</p> <p>B) - Diagnóstico de calidad de vida en el trabajo para la organización</p> <p>C) - Informe de resultados del diagnóstico de calidad de vida en el trabajo</p> <p>D) - Programa de calidad de vida en el trabajo</p> <p>E) - Objetivos (Corto, mediano y largo plazo). - Alcance - Actividades - Responsables y participantes - Seguimiento y control</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el concepto de calidad de vida en el trabajo y su importancia.</li> <li>2. Analizar los factores de gestión de la calidad de vida.</li> <li>3. Comprender los beneficios que generan los programas de calidad de vida en el trabajo.</li> <li>4. Analizar los criterios establecidos en proyectos de calidad de vida en el trabajo.</li> <li>5. Comprender los elementos que integran un programa de calidad de vida en el trabajo.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>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	


# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Videos

### 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	

## RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

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


Capacidades	Criterios de Desempeño
<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:               <ol 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> </ol> </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	


# RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Ruíz Otero, Eugenio; Gago García, Ma. Lourdes; López Barra, Soledad	2013	<i>Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa</i>	Madrid	España	Mc Graw Hill ISBN-978-84-481-8541-1
Carcamo Solís, Ma. De Lourdes	2016	<i>Sobre la Responsabilidad Social Empresarial, Estudio de Caso en México</i>	México	México	Miguel Ángel Porrúa ISBN 9786-075240206
Bazán, Clara	2016	<i>Guía para la Integración de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	Madrid	España	Wolters Kluwer ISBN 9788490901403
Pérez Montero, María Eugenia	2015	<i>Inserción Laboral, Sensibilización Medioambiental y en la Igualdad de Género</i>	Málaga	España	RA-MA ISBN 9788499645315
Guzmán Acuña, Teresa de Jesús; Guzmán Acuña, Josefina	2016	<i>Género, Universidad y Sociedad</i>	México	México	Miguel Ángel Porrúa ISBN 9781512950847
Árias Galicia, L. Fernando	2017	<i>Calidad de Vida en las Organizaciones, la Familia y la Sociedad</i>	México	México	Juan Pablos Editor ISBN 9786077114017

<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	

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Título del Documento</b>	<b>Ciudad</b>	<b>País</b>	<b>Editorial</b>
Patlán Pérez, Juana	2016	<i>Calidad de Vida en el Trabajo</i>	Barcelona	España	El manual moderno ISBN 9786074485851
Olcese, Aldo	2015	<i>La Responsabilidad Social, Motor del Cambio Empresarial: Una Propuesta Española para Europa y América Latina</i>	Madrid	España	Mc Graw Hill ISBN-9788448197285

<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	